AFP PlanVital
Una compañía GENERALI



MEMORIA INTEGRADA 2021

¡Jugamos todos para el mismo lado!

AFP PlanVital
Ahorra con nosotros

Contáctanos
infovital@planvital.cl

Llámanos
800 072 072

Visítanos
www.planvital.cl

Contenido

1 BIENVENIDOS A NUESTRA PRIMERA MEMORIA INTEGRADA

Carta del Presidente del Directorio 6
AFP PlanVital en una mirada 8
Nuestra primera memoria integrada 11
Definición de contenidos y materialidad 12
Mensaje de bienvenida de nuestro CEO 16

2 SOMOS AFP PLANVITAL

Nuestra Compañía 20
Nuestra Cultura 21
Nuestra Historia 26
Marco regulatorio y legislativo 28

3 NUESTRA GOBERNANZA

Nuestros compromisos 34
Directorio 35
Estructura Organizacional 46
Ética y Cumplimiento 48
Gestión de Riesgos 56

4 SOMOS UNA COMPAÑÍA SOSTENIBLE

Enfoque de sostenibilidad 64
Grupos de interés 72
Organizaciones en las que participamos y principios a los que adherimos 78
Contribución a los objetivos de desarrollo sostenible 82
Inversión responsable 84
Administración de los fondos de pensiones y distribución 96
Operamos de forma sostenible 98

5 CREACIÓN DE VALOR PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS

Cómo creamos valor 104
Creando valor para nuestros clientes 106
- Nuestros clientes
- El cliente al centro de nuestro negocio
- Atracción y retención de clientes
- Calidad del servicio
- Información transparente y asesoramiento justo para los clientes
- Transformación digital
- Protección de datos y ciberseguridad

Creando valor para nuestros accionistas 122
- Nuestros accionistas
- Propiedad y control de la sociedad
- Política de dividendos y utilidad distribuible
- Información sobre sociedades relacionadas e inversiones en otras sociedades

Creando valor para nuestros colaboradores 128
- Nuestras personas
- Diversidad e inclusión
- Cultura organizacional participativa e inclusiva
- Desarrollo y capacitación
- Calidad de vida
- Salud y seguridad laboral

Creando valor para nuestros proveedores 142
- Nuestros proveedores
- Adquisiciones responsables
- Gestión sostenible con nuestros proveedores

Vivimos en comunidad 147
- Comunidad
- Contribución al desarrollo social

Medio ambiente 150
- Programa paperless

6 DESEMPEÑO ECONÓMICO Y FINANCIERO

Resultado del ejercicio 2021 154
Valor económico generado y distribuido 156

7 ESTADOS FINANCIEROS

Estados financieros de la administradora al 31 de diciembre de 2021 y 2020 160
Estados financieros de los fondos de pensiones al 31 de diciembre de 2021 y 2020 161

8 ANEXOS

Actividades y negocios de la Administradora 164
Tablas resumen colaboradores 165
Tabla de contenidos por estándar 172
- Compendio de normas superintendencia de pensiones: libro iv, título vii, letra d. Capítulo v. Memoria anual
- Tabla de contenidos GRI
- Índice SASB
- Indicadores propios

Glosario 190
Declaración de responsabilidad 194
Créditos 196

01.

Bienvenidos a nuestra primera memoria integrada



Carta del Presidente del Directorio

Estimados Accionistas y lectores

Me es grato presentar a ustedes nuestra primera Memoria Integrada de AFP PlanVital S.A., correspondiente al ejercicio 2021, reafirmando de esta manera nuestro compromiso con la sostenibilidad y con el actuar ético y transparente que nos caracteriza.

A través de esta Memoria queremos dar cuenta, no solo de los resultados que logramos como compañía, sino también de la forma como llegamos a ellos, reportando, por primera vez, nuestros impactos económicos, sociales y ambientales, en la convicción de que ello genera valor compartido para todos nuestros grupos de interés.

Indudablemente el año 2021 fue un período complejo. La presencia del Coronavirus y los importantes cambios regulatorios -que significaron esfuerzos relevantes para la organización- desafiaron a toda la compañía.

El Coronavirus continuó durante 2021, de una manera distinta gracias al desarrollo de vacunas y de planes de vacunación que permitieron reducir las medidas de confinamiento. Con todo, significó consolidar la transformación digital y el continuo reforzamiento de nuestros equipos. Por otra parte, se aprobaron cambios regulatorios significativos que derivaron en la implementación de importantes esfuerzos de parte de la sociedad, tales como el Tercer Retiro del 10% de Fondos Previsionales, ley que crea el Bono de Cargo Fiscal, ley de Enfermos Terminales, entre otros.

La pandemia puso a prueba por segundo año a nuestras operaciones, a la atención a nuestros clientes, a la gestión de las inversiones y a nuestros colaboradores. Y de nuevo logramos sortear con éxito los desafíos. El trabajo realizado nos llena de orgullo y da cuenta de que contamos con un equipo de excelencia.

Desarrollamos herramientas digitales de cara a nuestros clientes: implementamos la nueva pensión anticipada para enfermos terminales, que puede gestionarse completamente en línea; lanzamos un sitio web en idioma creole para facilitar los trámites y la comprensión del sistema previsional a nuestros afiliados de nacionalidad haitiana, e implementamos la nueva APP PlanVital.

También digitalizamos el proceso de Cobranza Prejudicial, lo que nos convierte en la única AFP de la industria en tener un proceso 100% digital y nos posiciona por sobre el promedio de la industria en la recuperación de deudas de cotizaciones, lo que deriva en un beneficio directo para nuestros afiliados puesto que logramos evitar lagunas previsionales, recuperando con efectividad sus cotizaciones no pagadas. Implementamos la fase 2 del programa Paperless, con el objetivo de ser más amigable con el medio ambiente y evitar el uso de papel.

Asimismo, al 31 de diciembre habíamos pagado el bono de cargo fiscal de $200.000 a 742.747 afiliados que, producto de los retiros de fondos previsionales, quedaron sin saldo en su cuenta de capitalización individual y habíamos cursado 822.865 pagos por concepto del tercer retiro del 10%, aprobado en mayo de 2021. Nada de esto hubiera sido posible sin el compromiso y la dedicación de cada uno de nuestros colaboradores.

Gracias a la ejecución impecable de estos procesos, hemos advertido que nuestros clientes tienen hoy un mayor vínculo con AFP PlanVital y también hemos percibido un creciente interés de nuevos clientes por acercarse a nuestros canales. Esta mayor cercanía se hizo visible en el resultado del estudio Brand Tracking de GfK, que mostró avances importantes en la imagen de marca de AFP PlanVital y en el NPS de nuestros clientes, en relación con la medición del ejercicio anterior.

Durante el año 2021 seguimos estando cerca de nuestros colaboradores, privilegiando siempre y, por sobre todas las cosas, cuidar y proteger su salud. Hoy somos una empresa que equilibra de forma adecuada el tiempo de trabajo desde la casa y aquel realizado en la oficina. Asimismo, mantuvimos estrictos protocolos de salud en sucursales para la atención permanente de afiliados y pensionados.

En el mismo sentido, otro hito que me llena de orgullo fue la inauguración de la nueva sucursal y oficinas de calle Apoquindo 3039, dotadas con tecnología de punta para un mejor servicio a nuestros clientes y un mejor espacio de trabajo colaborativo que facilita la interacción en esta nueva forma de trabajar.

Los últimos años hemos avanzado en hacer de AFP PlanVital una empresa socialmente responsable, adhiriendo a distintas iniciativas voluntarias con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y el entorno. En el año 2021 dimos nuevos pasos con la creación de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por Naciones Unidas. De esta manera, nos comprometimos a cumplir con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que se vincula con nuestra actividad, a través de nuestros pilares de sostenibilidad. Asimismo, actualizamos nuestros grupos de interés, con el fin de adecuarlos a las metas que nos propusimos para cumplir con la Agenda 2030.

Junto a lo anterior, seguimos siendo signatarios de los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas, que promueve que se incorporen los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG) en los análisis de los procesos de inversión. El 69,5% de nuestra cartera de fondos de pensiones incluye los factores ASG para el proceso de toma de decisiones, un 58% más que en 2020.

En línea con nuestro compromiso y la convicción por la sostenibilidad, desplegamos nuevas iniciativas en diversidad e inclusión tanto para nuestros clientes, con el sitio web en creole que mencioné antes, como para nuestros colaboradores, con la implementación del Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) del Grupo Generali. El 62% de nuestros colaboradores son mujeres, y nuestras jefaturas tienen un alto grado de paridad, con el 53% de ellas a cargo de mujeres y el 47% en manos de hombres. En tanto, el 67% de nuestra fuerza de ventas son mujeres, una manifestación más de nuestro compromiso con la equidad de género.

Desde el punto de vista financiero y de inversión, el año 2021 estuvo marcado por una reactivación de la economía derivada de las menores medidas de confinamiento, lo que trajo consigo mayor empleo y, por ende, mayores ingresos que en el año 2020. En cuanto a la rentabilidad de los fondos de pensiones, en su conjunto resultó positiva para los fondos A y B, que se caracterizan por estar más expuestos en instrumentos financieros extranjeros y en renta variable. En cambio, si bien las inversiones del fondo C en el mercado internacional tuvieron buenos retornos, las de renta fija nacional sufrieron a causa del incremento experimentado por las tasas de interés desde el tercer trimestre de 2020 y que se agudizó a partir de enero de 2021. Esta es también la razón de las pérdidas con las que cerraron el año los fondos D y E, que tienen una alta exposición en instrumentos de renta fija local.

Para este año 2022 confiamos en que se alcance un acuerdo amplio a nivel de todos los sectores, con miras a construir una reforma al sistema de pensiones que permita incrementar las pensiones, incrementar el ahorro individual, que respete la propiedad de los trabajadores sobre sus ahorros previsionales y su libertad para elegir quien se los administra. Ya hubo un paso en esta dirección con la aprobación de la Pensión Garantizada Universal, que establece un ingreso mínimo en la vejez financiado con impuestos generales, como ocurre en muchos países desarrollados. Sobre esto, se deben realizar los ajustes necesarios para incrementar el ahorro individual y así financiar mayores pensiones contributivas. Tenemos una población que envejece y nuestros adultos mayores merecen una solución urgente, eficaz, oportuna y responsable.

Finalmente, quiero agradecer de manera especial al directorio, a la administración y, de nuevo, a todos los colaboradores de AFP PlanVital por el enorme compromiso y el desempeño de cada uno ellos. Asimismo, agradezco a nuestros accionistas por depositar su confianza en nosotros.

Alfredo Orelli
Presidente

AFP PlanVital en una mirada

1.663.543
Afiliados

14,6%
de participación de mercado

24 millones
de atenciones realizadas por los distintos canales

90%
de nuestros pensionados bancarizados

42 sucursales
de Arica a Puntas Arenas, 88% remodeladas

892
colaboradores

62%
de nuestros colaboradores son mujeres

31%
de los gerentes de primera línea son mujeres

53%
de nuestras jefaturas son ocupadas por mujeres

75%
de nuestros administrativos son mujeres

5%
de nuestros colaboradores son extranjeros

56.107
horas de capacitación

$20.255
millones pagamos a nuestros proveedores

$5.149.596
millones de fondos administrados

$77.016
millones de ingresos

$25.686
millones de utilidad

40 millones
de copias no impresas lo que se traduce en que dejamos de emitir

7 toneladas CO_2eq





Nuestra primera memoria integrada

En AFP PlanVital hemos incorporado la sostenibilidad como un pilar fundamental de la gestión responsable en la administración de los fondos de pensiones y los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, afiliados y pensionados, teniendo como propósito contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible, en la que las personas puedan desarrollarse y crecer. Por ello, no podemos separar nuestro desempeño económico de lo social y ambiental, porque estamos convencidos que solo así lograremos nuestro propósito.

Esta mirada, nos llevó a la decisión de elaborar nuestra primera Memoria Integrada, cuyo objetivo es medir, evaluar e informar a nuestros grupos de interés y a la sociedad en general, los avances de nuestra gestión en términos económicos, sociales y medioambientales.

La presente Memoria ha sido confeccionada teniendo en consideración las disposiciones del Compendio de Normas de la Superintendencia de Pensiones (SP), incluyendo las últimas modificaciones de la norma de carácter general Nº 276; de lo dispuesto por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) en las normas de carácter general N° 30 y Nº 461; de los estándares de Global Reporting Initiative (GRI); el Sustainability Accounting Standards Board (SASB); y, el Integrated Report Council (IIRC).

En este documento abordaremos 105 contenidos temáticos y 16 indicadores propios de nuestra gestión. Asimismo, abordamos también los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas a los cuales adherimos y que se vinculan con nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad.

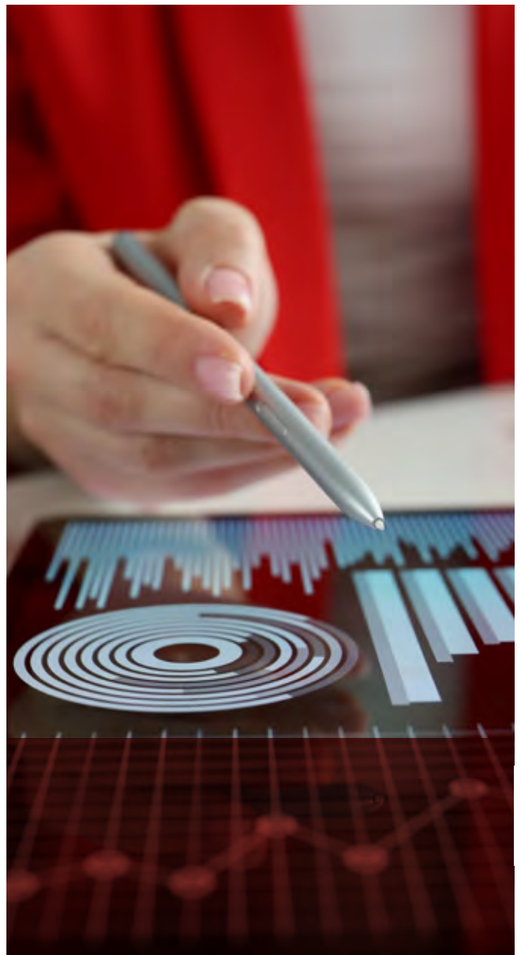
Esta Memoria Integrada comprende todas las operaciones de AFP PlanVital S.A., ocurridas entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2021, siendo de carácter anual.

Para facilitar la lectura del documento, hemos incorporado las tablas de contenidos en las páginas 172 a 188. En esta ocasión, no hemos verificado por un tercero la Memoria, salvo los Estados Financieros.

La planificación de todo el trabajo fue un proceso liderado por la Gerencia de Riesgos. Además, toda la información fue documentada y validada por las respectivas gerencias y áreas que colaboraron en el proceso de levantamiento de información.

El texto de la presente Memoria Anual correspondiente al ejercicio 2021, fue aprobado en sesión N° 743 de Directorio, celebrada el 12 de abril de 2022, por el Presidente de la Sociedad, señor Alfredo Orelli, y por los directores titulares señores Oscar Spoerer, Cristián Pizarro, Andrea Rabusin, Javier Marin, Mario García, Lorenzo Ioan y Federico Morosi.

Definición de contenidos y materialidad

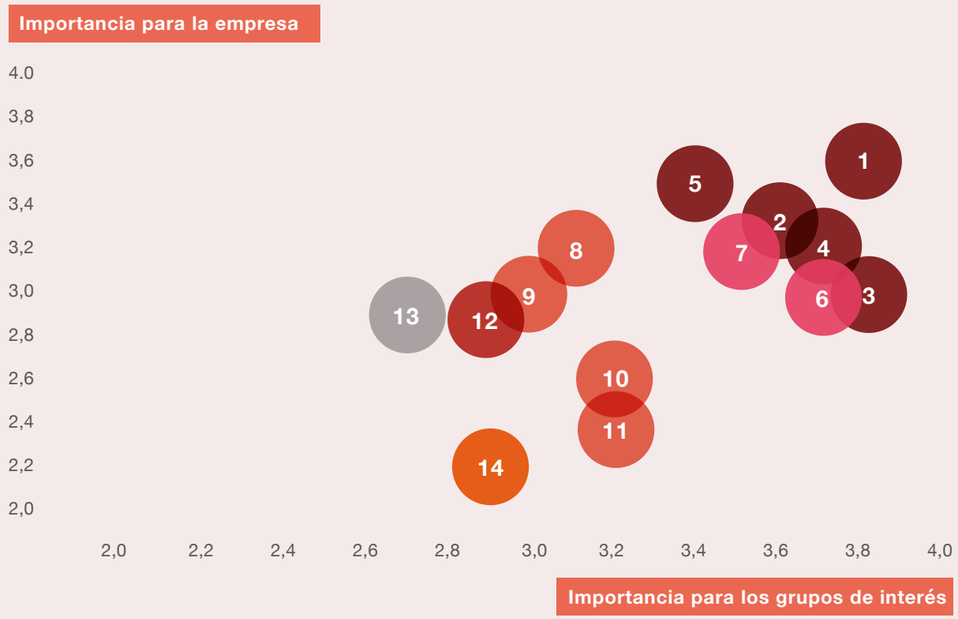


Con el propósito de identificar nuestros impactos, realizamos el proceso de materialidad para identificar aquellos temas de sostenibilidad que son relevantes para nuestra empresa y para nuestros grupos de interés, con el fin de gestionarlos a partir de ver cuáles son los impactos -tanto positivos como negativos-, los riesgos y las oportunidades de mejoras asociadas.

La metodología de trabajo utilizada para realizar el proceso de materialidad de esta Memoria se basó en la Guía de aplicación de los estándares sectoriales Sustainability Accounting Standards Board (SASB) sector Activos de Custodios y los Principios para la elaboración de informes del Global Reporting Initiative (GRI), en su versión Estándares GRI:2016, con su correspondiente actualización de contenidos 2018 y de conformidad con la opción “esencial”.

En esta línea, para la identificación de los temas materiales, analizamos un total de 251 documentos entre información primaria y secundaria (Memorias Anuales, Código de Conducta, políticas, boletín institucional “Conectados”, publicaciones de prensa, entre otros). Elaboramos un Benchmark de la industria a nivel nacional e internacional, además para determinar el contexto de sostenibilidad, se hizo un análisis de los impulsores del sector siguiendo el estudio anual “The Sustainability Yearbook 2021” (RobecoSam) y realizamos 40 entrevistas a directores, gerentes, subgerentes, colaboradores, clientes, proveedores, líderes de opinión y representantes de la comunidad, quienes participaron también en la priorización de los temas para determinar aquellos aspectos que impactan la sostenibilidad de nuestro negocio.

El resultado del proceso de materialidad con la priorización de temas y la propuesta de estructura fueron validados por la Alta Gerencia. Así, tanto la estructura como la profundidad de los temas tratados en la presente Memoria, reflejan el resultado de todo el proceso anteriormente descrito.



Ser socios de por vida de nuestros clientes

1. Satisfacción de clientes.
2. Información transparente y justa para clientes.
3. Transformación digital.
4. Inversión responsable.
5. Protección de datos y ciberseguridad.

Contar con un gobierno corporativo enfocado en el bien común

6. Gestión de riesgos.
7. Ética y cumplimientos.

Empoderar a nuestros equipos

8. Desarrollo y capacitación.
9. Diversidad e inclusión.
10. (clima laboral).
11. Nuevas formas de trabajar (teletrabajo).

Crear vínculos de largo plazo con proveedores

12. Gestión responsable con proveedors

Tener un impacto tangible en nuestras comunidades

13. Programa de desarrollo social.

Proteger y mitigar nuestros impactos en el entorno

14. Gestión de recursos.

Ejes Estratégicos	Nº	Tema material	Cobertura	Apartado de la Memoria que trata el tema
Clientes	1	Satisfacción de Clientes	Interna	Creando valor para nuestros Clientes Calidad del servicio / Satisfacción de Cliente
	2	Información trasparente y justa para clientes	Interna	Creando valor para nuestros Clientes Información transparente y asesoramiento justo para los clientes
	3	Transformación Digital	Interna	Creando valor para nuestros Clientes Transformación Digital
	4	Inversión Responsable	Interna	Somos una Compañía sostenible Inversión Responsable
	5	Protección de Datos y Ciberseguridad	Interna	Creando valor para nuestros Clientes Protección de datos y Ciberseguridad
Gobernanza	6	Gestión de riesgos	Interna	Nuestra Gobernanza Gestión de Riesgos
	7	Ética y Cumplimiento	Interna	Nuestra Gobernanza Ética y Cumplimiento
Colaboradores	8	Desarrollo y Capacitación	Interna	Creando valor para nuestros Colaboradores Desarrollo y capacitación
	9	Diversidad e Inclusión	Interna	Creando valor para nuestros Colaboradores Diversidad e inclusión
	10	Cultura organizacional	Interna y Externa	Creando valor para nuestros Colaboradores Cultura organizacional participativa e inclusiva
	11	Nuevas formas de trabajar	Interna y Externa	Creando valor para nuestros Colaboradores Cultura organizacional participativa e inclusiva / Nuevas formas de trabajar
Proveedores	12	Gestión Responsable con Proveedores	Interna y Externa	Creando valor para nuestros Proveedores Gestión sostenible con nuestros Proveedores
Comunidad	13	Programa de Desarrollo Social	Interna	Vivimos en Comunidad Comunidad Contribución al Desarrollo Social
Medioambiente	14	Gestión de Recursos	Interna	Vivimos en Comunidad Medio Ambiente Programa Paperless



Mensaje de bienvenida de nuestro CEO

En nombre de todos quienes trabajamos en AFP PlanVital S.A., me es grato presentarles nuestra primera Memoria Integrada, correspondiente al año 2021.

Las iniciativas comprendidas en esta Memoria dan cuenta de nuestro compromiso con la sostenibilidad, incorporando en todo nuestro quehacer los factores ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza). En este sentido, la sostenibilidad la entendemos como un enfoque de negocios que persigue crear valor a largo plazo para nuestros grupos de interés, mediante el aprovechamiento de oportunidades y la gestión eficaz de los riesgos inherentes al desarrollo económico, medioambiental y social.

En este camino, hemos incorporado la sostenibilidad como un pilar fundamental de la gestión responsable en la administración de los fondos de pensiones y los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, afiliados y pensionados, teniendo como propósito contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer. Por ello, no podemos separar nuestro desempeño económico de lo social y ambiental, porque estamos convencidos que solo así lograremos nuestro propósito.

Desde esta perspectiva, ponemos nuestro foco no solo en el destino, sino en cómo recorremos el camino, viendo la sostenibilidad como un viaje a largo plazo para cumplir nuestra ambición de ser un buen ciudadano corporativo y crear valor a largo plazo para nuestros grupos de interés. De esta manera, estamos comprometidos con avanzar hacia un desarrollo sostenible, por lo que la definición e implementación de políticas e iniciativas de sostenibilidad son fundamentales. Para lo cual, en 2021, creamos nuestra Estrategia de Sostenibilidad, desde donde emanan nuestros objetivos e iniciativas que se verán reflejadas a lo largo de este documento.

Creando valor para nuestros grupos de interés

Nuestro foco como empresa es tener una cultura centrada en el cliente, por eso, jugamos para el mismo lado que nuestros afiliados y pensionados. Para ello hemos desarrollado distintas acciones como: potenciar la omnicanalidad, continuar por la senda de la transformación digital, creación del blog “Tu Guía es Vital”, entre otros. De esta manera, nos convertimos en Lifetime Partner de nuestros clientes (socios de por vida), y podemos decir con orgullo que recorremos juntos el camino. En relación a nuestros colaboradores, hemos seguido avanzando en el programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) del Grupo Generali. En 2021 aumentamos en 11 puntos porcentuales nuestro resultado en la Encuesta de Compromiso Global del Grupo Generali respecto de la versión 2019, lo que demuestra que vamos por el camino correcto.

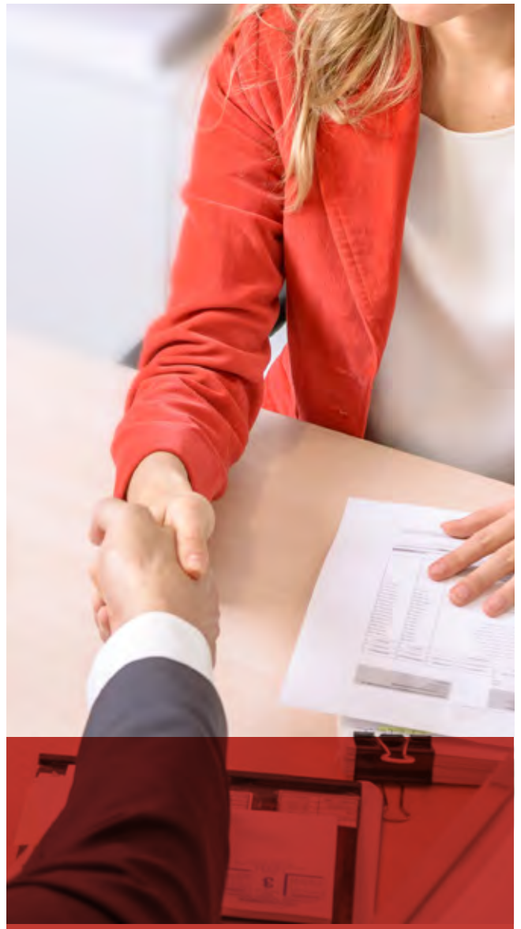
En línea con nuestra visión de adquisiciones responsables, tenemos como política de pagos para nuestros proveedores, pagar en un plazo inferior a los 30 días, una vez recibida la factura. El promedio de días de pago para nuestros proveedores fue de 27 días, mejorando nuestra gestión, en relación con el año 2020 en un 15,63%, que fueron en promedio 32 días.

En cuanto a iniciativas con la comunidad, continuamos nuestro trabajo en materia de educación previsional a través de nuestro programa Saber es Vital y potenciamos la vida sana a través del deporte, por eso somos auspiciador oficial del Campeonato Nacional de Fútbol. Estamos convencidos de que así aportamos al desarrollo del país.

En materia ambiental, desde que comenzamos nuestro programa Paperless, hemos logrado no imprimir más de 40 millones de impresiones, lo que se traduce en que dejamos de emitir 7 toneladas CO2eq (dióxido de carbono), contribuyendo así a disminuir el calentamiento global.

Sabemos que aún queda un gran camino por recorrer en todos los temas tratados en esta Memoria, pero tengo la convicción que vamos en la dirección correcta. Los invito a que conozcan más sobre las distintas iniciativas y el trabajo permanente que realizamos en AFP PlanVital, y a que nos comenten sus ideas para seguir creciendo de manera sostenible.

Un saludo afectuoso,
Andrea Battini



02.

Somos AFP PlanVital



Nuestra
Compañia

Grupo Generali tiene la ambición de ser Lifetime Partner de sus clientes, ofreciendo soluciones innovadoras y personalizadas gracias a una red de distribución inigualable.

Fundada en Trieste, Italia, en 1831 es una de las mayores conglomerados del mundo en seguros y gestión de activos. Posee 190 años de historia, lo que le ha permitido alcanzar una posición de liderazgo en Europa y una presencia creciente en Asia y América Latina. Cuenta con más de 450 empresas, 72.000 colaboradores y más de 68 millones de clientes en los 50 países donde opera.

“En AFP PlanVital queremos ser *Lifetime Partner* (socios de por vida) de nuestros clientes

Somos una compañía Generali. En AFP PlanVital nos dedicamos a la administración de fondos de pensiones y a otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece el Decreto Ley Nº 3.500 de 1980. Asimismo, conforme al mismo decreto ley podemos constituir o participar en sociedades anónimas filiales que complementen nuestro giro o que presten servicios o inviertan en el extranjero, siempre que su giro esté relacionado con materias previsionales.

Somos parte del sector de las Administradoras de Fondos de Pensiones, el cual es regulado por el Decreto Ley Nº3.500 de 1980 y sus modificaciones posteriores, y supervisado por la Superintendencia de Pensiones, ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, entidad dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Nuestra Razón Social es Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A., Rut 98.001.200-K, sociedad anónima abierta, inscrita en el Registro de Valores de la Superintendencia de Valores y Seguros con el Nº 661, hoy Comisión para el Mercado Financiero. Nuestro domicilio legal se encuentra ubicado en Tenderini 127, Santiago, Región Metropolitana, Chile.

Nuestros Estatutos Sociales constan en escritura pública de fecha 17 de agosto de 1981, otorgada en la Notaría de Santiago de don Miguel Garay Figueroa. La autorización de existencia y aprobación a que se refiere el artículo 131 de la Ley Nº 18.046, fueron otorgadas por Resolución Nº E-015-81 de la ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, hoy Superintendencia de Pensiones, de fecha 25 de agosto de 1981, cuyo certificado fue inscrito a fojas 15.859, Nº 8.770 del Registro de Comercio de Santiago de 1981, y se publicó en el Diario Oficial de fecha 27 de agosto de ese mismo año.

Nuestra
Cultura



El propósito del Grupo Generali es permitir a las personas diseñar un futuro más seguro, cuidando sus vidas y sus sueños.

El propósito y la cultura del Grupo Generali son el signo distintivo de los excelentes profesionales que forman parte del Grupo, de su propuesta de valor, de su marca y del posicionamiento en el mercado. Todo esto permite que “Generali” gane la confianza de sus clientes y construya una relación de por vida con ellos. También representa lo que nosotros –como compañeros de trabajo y seres humanos– decidimos defender y promover. Nuestras acciones se alimentan de la motivación y de los vínculos, que incluso van más allá de simples interacciones laborales.

Desde esta mirada, en AFP PlanVital tenemos una cultura centrada en el cliente. Jugamos para el mismo lado de nuestros afiliados y pensionados y nos esforzamos por entregar un servicio de calidad, porque queremos ser los mejores Lifetime Partner, y nos enfocaremos en una atención empática y humana; en innovar para encontrar las mejores soluciones y simplificar los procesos, porque ellos así lo necesitan.

De esta manera, nuestra misión es lograr un futuro mejor para todos nuestros afiliados, colaboradores y accionistas, ofreciendo una gestión previsional de alto nivel, otorgando un servicio de excelencia y administrando eficientemente los fondos de pensiones.

Valores, políticas y principios



DELIVER ON THE PROMISE

Tenemos un contrato a largo plazo de confianza mutua con nuestra gente, clientes y partes interesadas; todo nuestro trabajo consiste en mejorar la vida de nuestros clientes. Nos comprometemos con disciplina e integridad para hacer realidad esta promesa y hacer un impacto dentro de una relación duradera.



VALUE OUR PEOPLE

Valoramos a nuestra gente, fomentamos la diversidad e invertimos en aprendizaje y crecimiento continuos al crear un entorno de trabajo transparente, cohesivo y accesible. Desarrollar y potenciar las capacidades de nuestros colaboradores asegurará el futuro a largo plazo de nuestra Compañía.



LIVE THE COMMUNITY

Estamos orgullosos de pertenecer a un grupo internacional con relaciones sólidas, sostenibles y duraderas en todos los mercados en los que operamos. Nuestros mercados son nuestro hogar.



BE OPEN

Nos comprometemos con disciplina e integridad para hacer realidad esta promesa y hacer un impacto dentro de una relación duradera. Somos curiosos y accesibles, mantenemos una mentalidad abierta para contemplar las situaciones desde diferentes perspectivas.

En AFP PlanVital impulsamos nuestro negocio dentro del marco legal vigente, que regula la actividad de las administradoras de fondos de pensiones. También contamos con políticas y manuales internos que nos guían en línea con nuestra misión, visión y cultura.

Esta pauta, integrada por documentos elaborados por el Grupo Generali y aprobados por los órganos de gobiernos locales respectivos, es adaptada y aplicada en nuestra Organización. Asimismo, generamos políticas internas que son aprobadas por nuestro Directorio. Estas directrices, sumadas a la legislación vigente, velan por el desarrollo de conductas éticas y responsables en toda nuestra operación.

Entre las principales políticas y normativas se encuentran las siguientes:

- **Código de conducta**
  Este Código establece las reglas fundamentales para todos los colaboradores de la organización, incluidos los gerentes y directores de Grupo Generali.

Se espera que los terceros (consultores, proveedores, agentes de venta, etc.), que actúen en nombre del Grupo se rijan por los principios establecidos en este Código.

Este documento, más que una lista de obligaciones, debe ser visto como un reflejo de nuestra identidad y de los valores que nos representan. Adicionalmente, este documento reafirma nuestro compromiso para obtener siempre un trato justo y sin discriminación hacia todos nuestros colaboradores, clientes y proveedores, así como la promoción y recompensa de la ética dentro de nuestro trabajo y de las mejores prácticas de gestión de negocio en beneficio de todos nuestros grupos de interés.

El propósito del Grupo Generali no solo nos inspira en nuestro trabajo diario sino también en todo lo que hacemos, incluyendo nuestro comportamiento hacia otros y las actividades con los cuales todos nos comprometemos. Comportamientos tales como mostrar nuestra calidad humana y pasión por lo que hacemos en las actividades y proyectos en los que participamos.

El Código de Conducta del Grupo Generali, es una de las piezas fundamentales dentro de la identidad cultural del Grupo, pues sirve como complemento ideal de la experiencia, pasión y talento de cada uno nosotros entrega a la Compañía. El fin último de este documento es ayudarnos a conseguir el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización, contribuir positivamente al bienestar de todos nuestros grupos de interés y, en última instancia, a cumplir el propósito de permitir a las personas diseñar un futuro más seguro cuidando de sus vidas y sus sueños.

- **Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo**
  La Política tiene por objeto proteger y fortalecer las buenas relaciones entre accionistas, directivos, colaboradores, clientes/afiliados/pensionados, proveedores, competidores y autoridades, integrando los principios, valores, prácticas y procedimientos por los cuales preservamos el cumplimiento normativo, la ética empresarial, el respeto de los grupos de interés, y el interés de nuestros accionistas y colaboradores, garantizando la transparencia de nuestra gestión y todo cuanto deba ser conocido por nuestros accionistas y por el mercado en general.

- **Política de Divulgación de Información y Transparencia**
  Esta Política tiene por objeto formalizar el compromiso de informar suficiente y oportunamente al público en general, de los hechos que sean del interés de todos. En particular, tiene por principal objeto el informar a nuestros afiliados de aquellos hechos de relevancia que les permitan tomar decisiones adecuadas en su relación con la Administradora o con sus ahorros previsionales, fundamentándose en la buena fe, anteposición de los intereses generales por sobre los particulares, diligencia en el uso y entrega de la información.

- **Política de Calidad**
  Los procesos de Inversiones y Contabilidad de los Fondos de Pensiones, procuran en su conjunto obtener rentabilidades y riesgos adecuados para nuestros afiliados; entregando en forma oportuna los informes pertinentes a la Superintendencia de Pensiones, mediante el mejoramiento continuo de los procesos y del Sistema de Gestión de Calidad (SGC); y que todo registro se realice de acuerdo a la normativa vigente, asegurando de esta manera, que todos los registros contables, muestren la situación real de los Fondos de Pensiones.

- **Política de Servicio**
  El objetivo principal de esta política es establecer una estrategia corporativa y entregar los lineamientos necesarios para la gestión de nuestros clientes en cada uno de los canales de atención.

- **Política de Calidad de Servicio**
  Para AFP PlanVital las relaciones de largo plazo con los afiliados y sus empleadores son lo más importante, es por ello que toda atención que se realice tanto presencial como remota, se debe realizar en un ambiente de cordialidad y respeto.

- **Política de Inversión y de Solución de Conflicto de Interés**
  Este documento establece directrices para la gestión de los distintos fondos de pensiones que administramos, estableciendo ciertos parámetros de riesgo y controles, que tienen por finalidad mantener un adecuado balance entre rentabilidad y riesgo de las carteras de inversiones.

  Asimismo, establece la Política de Solución de Conflictos de Interés que señala que es obligatoria para todos los miembros del Directorio, y los demás ejecutivos que trabajan o prestan servicios para ésta, y que, en mayor o menor medida, intervienen en los procesos de administración de los recursos de los fondos de pensiones.

- **Política Integral de Gestión de Riesgos**
  La política establece los principios esenciales y requisitos mínimos del proceso para identificar, medir, gestionar, controlar e informar los riesgos operacionales presentes y futuros que podrían surgir de nuestras actividades.

  Esta política pretende garantizar una gestión sólida y efectiva de los riesgos a los que estamos expuestos con base al apetito al riesgo definido por el Directorio AFP PlanVital.

- **Modelo de Prevención de Delitos Ley N° 20.393**
  Consiste en un proceso preventivo y de monitoreo mediante actividades de control sobre las actividades que se encuentran expuestas a los riesgos de comisión de los delitos señalados en la Ley 20.393.

- **Código de Conducta Proveedores**
  Este documento esboza los principios generales que constituyen los cimientos para establecer relaciones fructíferas con nuestros socios contractuales, alineándolos a nuestras políticas durante el proceso de negocio y garantizando el cumplimiento en todos los niveles de la cadena de aprovisionamiento.

Nuestras Marcas

La sociedad ha registrado un gran número de marcas vinculadas a la comercialización de los productos del sistema de pensiones y autorizados por la ley y la normativa vigente. Para proteger los derechos de sus distintas marcas, la sociedad cuenta con la asesoría legal del estudio jurídico Silva. Nuestra principal marca actualmente es AFP PlanVital, marca que hemos potenciado por medio de distintos mecanismos que nos han permitido dar un mayor y mejor conocimiento de la sociedad y de los productos que ella comercializa.



1.	AFP INVIERTA S.A. FOMENTO Y FUTURO
2.	ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES INVIERTA S.A.
3.	ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.
4.	AFP PLANVITAL
5.	AFP PLANVITAL CONVIENE +
6.	AFP PLANVITAL PLANEADORES
7.	AFP PLANVITAL TE CONVIENE +
8.	AFP PLANVITAL VÍVELO TODO
9.	AFP PLANVITAL, EL HACEDOR DE PLANES
10.	AFP PLANVITAL, ES VITAL TENER UN PLAN
11.	AFP PLANVITAL, HACEDORES DE PLANES
12.	AFP PLANVITAL, LA AFP MAS COMPROMETIDA
13.	AFP PLANVITAL, SEA CUAL SEA TU PLAN, TAMBIÉN TE PODEMOS AYUDAR
14.	AFP PLANVITAL, SI TÚ PLAN ES AHORRAR, TAMBIÉN TE PODEMOS AYUDAR
15.	ASESORIA PREVISIONAL PLANVITAL INTERNACIONAL
16.	FONO VITAL
17.	GANA + CON PLANVITAL
18.	INVIERTA
19.	MUNDO VITAL
20.	PLANEADORES
21.	RECURSO VITAL
22.	VÍVELO TODO



Nuestra historia

> **Más de cuarenta años administrando y haciendo crecer los ahorros de nuestros afiliados.**

1981

Año de puesta en marcha del Nuevo Sistema Previsional en Chile.

Iniciamos nuestras operaciones el 17 de agosto de 1981, bajo el nombre de AFP Magíster S.A. La autorización de existencia y aprobación a que se refiere el artículo 131 de la Ley Nº 18.046, fueron otorgadas por Resolución Nº E-015-81 de la ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, hoy Superintendencia de Pensiones, de fecha 25 de agosto de 1981, cuyo certificado fue inscrito a fojas 15.859, Nº 8.770 del Registro de Comercio de Santiago de 1981, y se publicó en el Diario Oficial de fecha 27 de agosto de ese mismo año.

Producto de diversas fusiones ocurridas en los casi 40 años de nuestra historia, en AFP PlanVital somos la continuadora legal de las siguientes sociedades:

1. AFP PLANVITAL S.A.
2. AFP INVIERTA S.A.
3. AFP QUALITAS S.A.
4. AFP VALORA S.A.
5. AFP PREVIPAN S.A.
6. AFP CONCORDIA S.A.
7. AFP ARMONIZA S.A.
8. AFP MAGISTER S.A.
9. AFP FUTURO S.A.
10. AFP APORTA S.A.
11. AFP FOMENTA S.A.

1993 /1996

Adquirimos AFP Invierta, y tres años después la AFP Concordia, fusionando ambas dentro de AFP PlanVital.

2003

Nos fusionamos con AFP Magister, la que tomó el nombre de AFP PlanVital.

2010

Implementamos el Modelo de Prevención de Delitos.

2012

Nos certificamos por primera vez en la Norma ISO 9001:2015.

2014 /2018

Licitación de administración de cartera de nuevos afiliados.

Entre 2014 y 2018, y conforme a la ley de reforma previsional, obtuvimos la licitación de administración de cartera de nuevos afiliados, al ofrecer la menor comisión de todas las AFP. Es decir, todos los afiliados que ingresaban al sistema, lo hacían en nuestra Compañía.

2018 | Nos recertificamos bajo la Norma ISO 9001:2015.

2019

Suscribimos el Acuerdo Verde con el Ministerio de Hacienda.

Emprendimos el camino hacia la transformación digital.

Comenzamos a medir la satisfacción de clientes mediante el indicador de clase mundial Net Promoter Score (NPS).

Por primera vez, nos convertimos en los auspiciadores oficiales del Campeonato del Fútbol Chileno de Primera División.

2020

Comenzamos nuestro camino hacia la Sostenibilidad.

Adherimos a los Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (PRI).

Nos hicimos signatarios de Acción Empresas.

Por primera vez ingresamos al ranking sectorial de las AFP según Merco, que mide la reputación corporativa de las empresas.

Certificamos por segunda vez nuestro Modelo de Prevención de Delitos.

2021

Elaboramos nuestra primera Memoria Integrada.

Nos certificamos por tercera vez bajo la Norma ISO 9001:2015.

Marco regulatorio y legislativo

Chile fue el primer país de América Latina que estableció en 1924, bajo el gobierno de Arturo Alessandri Palma, una Política Pública de Previsión Social, bajo la modalidad de reparto.

El Sistema de Reparto fue administrado a través de las cajas previsionales, las que establecieron de forma autónoma, condiciones de afiliación y cobertura. Bajo este esquema, los recursos aportados por los trabajadores activos iban a un fondo común con el cual se financiaban las diferentes prestaciones de los trabajadores pasivos y/o sus beneficiarios. Su financiamiento consideró los aportes del empleador, recursos estatales y un porcentaje del sueldo de los trabajadores.

Este sistema se implementó hasta el año 1980, cuando se dictó el Decreto de Ley N° 3.500, que instaura el Sistema de Capitalización Individual, mecanismo de financiamiento de carácter personal que gestiona los ahorros acumulados por los trabajadores durante la vida laboral, con el fin de costear su pensión. La administración de los fondos quedó en manos de empresas privadas, constituidas como sociedades anónimas.

Las AFP, como actores en el sistema de seguridad social del País, tienen como objetivo invertir eficientemente los ahorros de los trabajadores, procurando obtener una adecuada rentabilidad y seguridad en dichas inversiones. Además, deben administrar y otorgar las pensiones y otros beneficios que establece la ley.

El sistema de pensiones chileno es mixto y se compone de tres pilares:

PILAR CONTRIBUTIVO OBLIGATORIO

Se basa en la capitalización individual y es financiado a través del ahorro individual de cada trabajador. La afiliación a una AFP y la cotización son obligatorias para los trabajadores dependientes e independientes a honorarios (desde 2018). Con los fondos de este pilar se financian las pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia.

PILAR CONTRIBUTIVO VOLUNTARIO

Son cuentas de ahorro personal no obligatorias que permiten a los afiliados al sistema de pensiones complementar sus fondos previsionales para mejorar el monto de sus pensiones o adelantar la pensión de vejez. En él se incluyen el Ahorro Previsional Voluntario (APV), Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC) y Depósito Convenido (DC).

PILAR SOLIDARIO

Es financiado por el Estado y está dirigido al 60% más vulnerable de la población. Está conformado por la Pensión Básica Solidaria (PBS) (vejez/invalidez) para las personas que no puedan acceder a una pensión y por el Aporte Previsional Solidario (APS) (vejez/invalidez), monto que complementa la pensión para alcanzar un monto máximo establecido por la ley.

La administración de los ahorros de los afiliados se realiza por medio de cinco fondos de pensiones o Multifondos, los que, según el riesgo y el horizonte de ahorro de los cotizantes, establecen distintas proporciones de inversión en renta fija y variable.

De acuerdo con el artículo 23 del DL N°3.500, de 1980, las AFP tienen un giro social único, para la administración de fondos de pensiones y el otorgamiento de las pensiones y beneficios que establece la Ley. No obstante, las AFP con un patrimonio igual o superior a UF 20.000 pueden, adicionalmente, entregar servicios a otras administradoras. Asimismo, las AFP pueden constituir en el país sociedades anónimas filiales que complementen su giro, destinadas a prestar servicios a personas naturales o jurídicas que operen en el extranjero, o a invertir en AFP o en sociedades cuyo giro esté relacionado con materias previsionales, constituidas en otros países. También pueden invertir en sociedades anónimas, constituidas como empresas de depósito de valores.

En conformidad a la Ley N°19.641, del 28 de octubre de 1999, las AFP pueden constituir sociedades anónimas de duración indefinida cuyo objeto exclusivo será la administración de carteras de recursos previsionales y están facultadas para encargarles esa función. Estas sociedades también pueden ser constituidas por bancos o instituciones financieras.

Cambios a la legislación actual

Entre los cambios que ha tenido la regulación durante el periodo objeto de esta Memoria, cabe mencionar las reformas constitucionales que permitieron tres retiros sucesivos y para fines no previsionales de los fondos de pensiones administrados.

El primer retiro rigió desde el 30 de julio de 2020, día en que se publicó la Ley Nº 21.248; el segundo comenzó a regir el 10 de diciembre de 2020 (Ley Nº 21.295); y el tercero, desde el 28 de abril de 2021 (Ley Nº 21.330). Desde cada una de esas fechas, existe un plazo de un año para solicitar cada retiro.

Para los dos primeros retiros, los pagos se realizan en dos cuotas y en la modalidad que la persona lo prefiera: Cuenta de Ahorro Voluntario (Cuenta 2), cuenta bancaria o a través de la Caja de Compensación, así como depósito en una cuenta bancaria en el exterior. Para el tercer retiro el pago, a diferencia de los anteriores, es en una sola cuota.
Con fecha 8 de mayo de 2021 se publicó la Ley N° 21.339 en el Diario Oficial que establece la entrega de un nuevo bono de Cargo Fiscal, el que será depositado, por una sola vez, en la cuenta de capitalización obligatoria de los afiliados y pensionados que, al 31 de marzo de 2021, registraran un saldo inferior a $200.000. También se les otorgará a quienes hayan retirado fondos previsionales de conformidad al artículo 1° de la ley N° 21.295 o de la disposición trigésima novena transitoria de la Constitución Política de la República y que, entre la fecha de entrada en vigencia de la ley Nº 21.248 y el 31 de marzo del año 2021, hayan registrado un saldo igual a cero en su cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias, de los retiros del 10%. En ese caso, el monto del bono ascenderá a la cantidad de $200.000.

Respecto de aquellos afiliados que no se encuentren en la situación señalada en el numeral anterior, y que hayan estado afiliados al sistema privado de pensiones del decreto ley Nº 3.500, de 1980, al 1 de enero de 2021, el monto del bono ascenderá a la cantidad que resulte necesaria para completar un saldo de $200.000 en su cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias al 31 de marzo de 2021.

Otros cambios

Con fecha 23 de noviembre de 2020, la Superintendencia de Pensiones (SP) publicó la Norma de Carácter General (NCG) Nº 276 y la Resolución Nº 43, con el fin de que las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) incorporen el riesgo climático y los factores denominados Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ASG) en sus políticas de inversión y de gestión de riesgos. Las modificaciones se enmarcan en la línea del “Acuerdo Verde” suscrito en diciembre de 2019.

A contar del 1 de enero de 2021, comenzó a regir una nueva tasa para el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS) para los empleadores, afiliados independientes y voluntarios correspondiente a un 2,3% de las remuneraciones y rentas imponibles de estos, tanto para hombres como mujeres, aumentando la mencionada tasa de un 1,99% a 2,3%.

Con fecha 1 de febrero de 2021, se publicó la Ley N° 21.309 que crea una nueva modalidad de pensión anticipada por Enfermedad Terminal. Esta se calcula de forma mensual por un período de 12 meses, luego de reservar el saldo necesario para pagar pensiones de sobrevivencia y cuota mortuoria, en caso de que corresponda.

Con fecha 10 de enero de 2021, la Superintendencia de Pensiones publicó las Resoluciones Exentas N°2 y N°3, mediante las cuales fijó el tope imponible para el cálculo de las

cotizaciones del Seguro de Cesantía y el tope imponible para el cálculo de las cotizaciones obligatorias del sistema de AFP, salud y ley de accidentes del trabajo para el año 2021. Dichos nuevos topes imponibles, se reajustan un 1,9% con respecto a los del año 2020 y tienen validez a partir de las remuneraciones de enero de 2021. El nuevo tope imponible para el cálculo de las cotizaciones de AFP, salud y ley de accidentes del trabajo quedó para los trabajadores que cotizan en una AFP en 81,7 UF y para los trabajadores afiliados al IPS (ex-INP) el tope no sufrió modificaciones continuando en 60 UF. En tanto, el nuevo tope imponible para el cálculo del Seguro de Cesantía quedó en 122,6 UF. Este tope imponible es para todos los trabajadores, tanto para los que cotizan en las AFP como para aquellos del régimen previsional antiguo.

Posteriormente, con fecha 5 de febrero de 2021, la Superintendencia de Pensiones modificó los topes imponibles anteriormente descritos, mediante las Resoluciones Exentas N°7 y N°8, informando que los nuevos topes imponibles, se reajustan un 1,8% con respecto a los del año 2020 en vez de reajustarse un 1,9%, por lo que se dejó sin efecto las Resoluciones N° 2 y 3 a partir del 1 de febrero de 2021 y tienen validez a partir de las remuneraciones del mes de febrero de 2021, no variando los montos finales.

Con fecha 11 de enero de 2021, la Superintendencia de Pensiones inició un nuevo proceso de licitación pública del servicio de administración de cuentas de capitalización individual obligatoria, luego de la publicación en el Diario Oficial del Decreto Supremo N° 041 de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante el cual se aprueban las bases de licitación, para el periodo 2021-2023.

Información sobre Hechos Relevantes o Esenciales informada a la Comisión del Mercado Financiero

1. En sesión extraordinaria celebrada el 9 de diciembre de 2021, el Directorio de la sociedad acordó el reparto de un dividendo provisorio equivalente a $3,59112 por acción, cuyo pago se efectuaría a contar del día 30 de diciembre de 2021, a los accionistas que se encuentren inscritos en el Registro de Accionistas a la media noche del quinto día hábil anterior a la fecha de pago, esto es, el día 23 de diciembre de 2021.
2. En Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el día 8 de noviembre de 2021, se adoptaron los siguientes acuerdos:
   a. Distribuir las utilidades y repartir dividendos con cargo a utilidades retenidas y no distribuidas de ejercicios anteriores, para pagarse dentro de este mismo ejercicio;
   b. Distribuir un dividendo definitivo adicional equivalente a la cantidad de $4,48831 por acción.
   c. Pagar el dividendo anterior, a contar del día 9 de noviembre de 2021, teniendo derecho a él todos los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas a la medianoche del quinto día hábil anterior a la fecha de pago del mencionado dividendo, esto es, el 3 de noviembre de 2021.

3. En Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el día 30 de abril de 2021, se adoptaron, entre otros, los siguientes acuerdos:
   a. Aprobación de la Memoria, el Balance, Cuenta de Ganancias y Pérdidas, e Informe de los Auditores Externos, correspondientes al ejercicio 2020, de la Sociedad y los Fondos de Pensiones que administra.
   b. Distribuir a los accionistas de las utilidades distribuibles del año 2020, un monto equivalente a la cantidad de $3,9229 pesos por acción suscrita y pagada de la Sociedad, mediante el pago de un dividendo definitivo de carácter mixto, compuesto por: Uno) un monto equivalente a la cantidad de $0,1195 pesos por acción, por concepto de dividendo mínimo obligatorio remanente de aquel distribuido en calidad de dividendo provisorio acordado en sesión de directorio de fecha 7 de diciembre de 2020, ratificando la Junta la distribución anterior; y Dos) un monto equivalente a la cantidad de $3,80336 por acción por concepto de dividendo definitivo adicional. El Dividendo definitivo acordado será puesto a disposición de los accionistas el próximo día 24 de mayo de 2021, en la forma y condiciones fijadas por la Junta.
   c. Elección del diario electrónico El Líbero para la publicación de los avisos de citación a juntas de accionistas.
   d. Elección de KPMG Limitada, como empresa de auditoría externa de la Sociedad para el ejercicio 2021.
   e. Renovación total del Directorio, resultando electos, en el carácter que para cada uno se indica, los siguientes señores:



Director Titular	Director Suplente
Alfredo Orelli	
Andrea Rabusin	
Javier Marín	
Mario García Arias	
Lorenzo Ioan	
Federico Morosi	
Cristián Marcel Pizarro Goicoechea	Cristián Gonzalo Zárate Pizarro
Oscar Andrés Spoerer Varela	Estefanía González Planas



Fueron electos en calidad de Director Autónomo, conforme a lo dispuesto en el artículo 156 bis del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, los señores Spoerer y Pizarro, con sus respectivos suplentes. Por su parte, don Mario García Arias fue electo en calidad de Director Independiente, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046.

Adicionalmente, se informa que el Directorio recién electo, se reunió en sesión ordinaria celebrada a continuación de la Junta de Accionistas indicada anteriormente, en la cual se procedió con la elección del Presidente y Vicepresidente del Directorio y la Sociedad, resultando electos para dichos cargos los señores Alfredo Orelli y Oscar Spoerer, respectivamente. Asimismo, en la misma sesión de directorio, se acordó que sean los señores Spoerer, Pizarro y Orelli, los directores integrantes del Comité de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés y del Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo de la Sociedad. Por su parte, se acordó que sean los señores Spoerer, Pizarro, Orelli y Morosi, los directores integrantes del Comité de Auditoría. Finalmente, respecto del Comité de Directores que define el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, se acordó que sean los señores García, Spoerer y Pizarro los integrantes de dicho Comité.

03.

Nuestra Gobernanza

“ En AFP PlanVital reconocemos que la rectitud, honestidad e integridad son valores esenciales que deben guiar nuestra actividad corporativa, para sostener relaciones fructíferas y de largo plazo con nuestros clientes, afiliados y pensionados; accionistas; directivos; empleados; proveedores; autoridades y todas las demás partes interesadas.



Nuestros compromisos



Gobierno Corporativo enfocado en el Bien Común

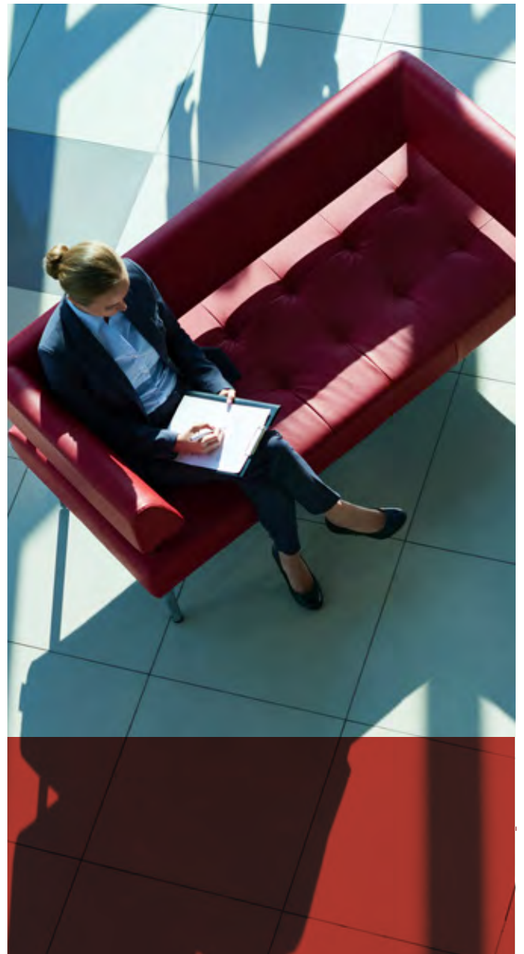
Actuar con integridad, alentando a nuestros directivos a que den ejemplo y hagan ver a sus equipos su responsabilidad respecto a los principios éticos que compartimos.

Respetar los derechos humanos y evitar la corrupción en todos nuestros ámbitos de influencia.

Comunicar nuestro compromiso con la sostenibilidad a nuestros grupos de interés y entablar un diálogo constante para mejorar de forma continua.

Trabajar junto a los gobiernos y otras organizaciones nacionales e internacionales para defender la transparencia y promover una acción común para alcanzar nuestros Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Directorio



Nuestra gobernanza recae en un Directorio responsable de liderar la gestión de la empresa, con un enfoque de desarrollo sostenible y velando por la transparencia en los procesos y en las decisiones.

Cabe señalar que nuestro Directorio mantiene un compromiso y proactividad permanente tendiente a velar por el adecuado cumplimiento de las leyes, regulaciones, así como también sobre el cumplimiento de los principios y valores éticos que nos rigen. Para ello, la estructura y el modelo de Gobierno Corporativo deben estar bajo constante revisión de manera de establecer mejoras continuas en la gestión responsable de la Compañía.

Nuestra mesa directiva cuenta con ejecutivos de larga trayectoria en distintas industrias y sus miembros tienen distintas profesiones, lo que dota al órgano de una riqueza de visiones que ha aportado a la obtención de nuestros distintos objetivos estratégicos.

Estructura del Gobierno Corporativo

La estructura de nuestro Gobierno Corporativo es administrada por un Directorio compuesto por 8 miembros titulares y dos suplentes. Dos de los 8 miembros titulares tienen la calidad de autónomo y un tercero detenta la calidad de independiente.

PRESIDENTE



Alfredo Orelli
Pasaporte N° X2202539

Economista

Licenciè en Droit Université de Fribourg, Suiza.

Advanced Management Program, Universidad INSEAD Fontainebleau, Francia.

Senior Advisor for Latin America BSI SA – Lugano Suiza.

VICEPRESIDENTE



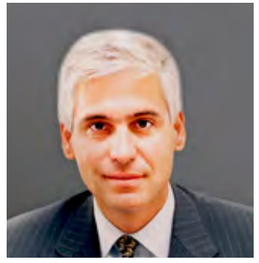
Oscar Spoerer
RUT N° 7.267.801-K

Abogado Universidad Católica de Chile, Chile.

Socio Estudio Jurídico Spoerer&Valdés.

Director de diversas empresas.

DIRECTOR TÍTULAR



Andrea Rabusin
Pasaporte N°YB1062050

Economista

Universitá degli Studi di Trieste, Italia.

Master in Business Administration, Stern School of Business.

Chief Investment Officer Americas Generali Investments Europe.

DIRECTOR TÍTULAR



Javier Marín Estévez
Pasaporte N° AAJ884726

Licenciado en Derecho, Universidad de Deusto, España.

Postgrado Mercados y Futuros, Management y Finanzas, INSEAD, Business School.

Director BBVA Continental, Perú.

DIRECTOR TÍTULAR



Cristián Pizarro
RUT N° 6.750.984-6

Agente de Aduanas Ministerio de Hacienda, D.N.A. Res.N°780/90, Chile.

Agente de Aduanas Hernán Pizarro Ltda.

Director de diversas empresas.

DIRECTOR TÍTULAR



Lorenzo Ioan
Pasaporte N°YB0201784

Ingeniero de Gestión, Università degli Studi di Udine.

PhD, Università degli Studi di Padova.

Head of Business Transformation, International Area, Generali.

DIRECTOR TÍTULAR



Federico Morosi
Pasaporte N° YA8899932

Grado en Ingeniería de Telecomunicaciones, Politécnico de Milano.

Master of Business Administration, INSEAD.

Area Manager Portugal, Argentina y Chile, International Area, Generali.

DIRECTOR TÍTULAR



Mario García
Director independiente
Pasaporte N° PAD004324

Ingeniero Industrial, E.T.S.I.I. de Madrid (Univ. Politécnica).

PDG, Programa de Dirección General, IESE MBA, ICADE.

Director de Operaciones TuMedio Publicidad y Servicios, Madrid, España.

DIRECTOR SUPLENTE

Estefanía González
(sup. Sr. Spoerer)
RUT N° 15.644.617-3

Abogada, Universidad Adolfo Ibañez.

Abogada senior estudio jurídico Spoerer&Valdes Limitada.

DIRECTOR SUPLENTE

Cristián Zárate
(sup. Sr. Pizarro)
RUT N° 12.222.788-K

Economista.

Subgerente de Sociedad de Inversiones Soria S.A.

Elección y funcionamiento del Directorio

Los miembros de nuestro Directorio son elegidos por un periodo de 3 años por la Junta de Accionistas en consideración de sus cualidades profesionales, de liderazgo y trayectoria, pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

El actual Directorio fue elegido en la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de abril de 2021.

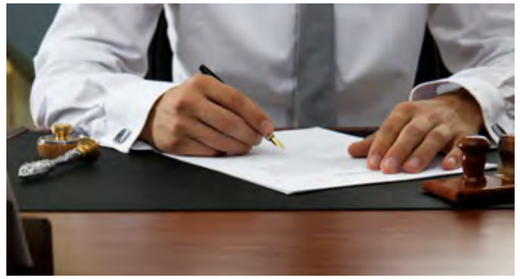
El Directorio sesiona mensualmente para analizar y resolver sobre las materias que son de su competencia y en forma extraordinaria; si la gestión de negocios lo requiere.

Además, de las funciones y tareas propiamente tales que desarrolla el Directorio, en AFP PlanVital contamos con un conjunto de normas internas y procesos organizacionales y funcionales, a fin de permitir un mejor desarrollo del gobierno corporativo. En esta línea, durante 2021, nuestro Directorio fue capacitado en temas de inversión responsable, sostenibilidad, ciberseguridad, entre otros.

Comité de Directores

Nuestro Directorio cuenta con cuatro Comités de Directorio, los que tienen distintas funciones para apoyar la gestión del Directorio y que permiten ejercer un mejor rol de administración, profundizando en distintas temáticas y velando por el estricto cumplimiento de la ley y normativa que nos rige.

Los Comités de Directorio y sus principales características son las siguientes:



Nombre	Integrantes	Funciones
Comité de Auditoría	Alfredo Orelli Oscar Spoerer Cristián Pizarro Federico Morosi	Aprobar y monitorear el Plan Anual de Auditoría Interna; Conocer y monitorear los informes de Auditoría Interna de las materias relevantes no contempladas en su plan anual; Solicitar a Auditoría Interna la realización de investigaciones e informes especiales en las materias que sean de su interés; y, Aquellas otras funciones que tengan relación con labores de auditoría al interior de la Sociedad.
Comité de Directores	Mario García Oscar Spoerer Cristián Pizarro	Examinar los informes de los auditores externos y pronunciarse respecto de éstos en forma previa a su presentación a los accionistas. Proponer al Directorio nombres para los auditores externos. Examinar los antecedentes relativos a las operaciones con partes relacionadas a que se refiere el Título XVI de la Ley 18.046 y evacuar un informe respecto a esas operaciones. Examinar los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los trabajadores de la sociedad. Preparar un informe anual de su gestión, con sus principales recomendaciones a los accionistas. Informar al directorio respecto de la conveniencia de contratar o no a la empresa de auditoría externa para la prestación de servicios que no formen parte de la auditoría externa.
Comité de Inversiones y de Solución de Conflictos de Interés	Alfredo Orelli Oscar Spoerer Cristián Pizarro	Supervisar el cumplimiento de las políticas de inversión y de gestión de riesgos, así como de los límites de inversión de los Fondos de Pensiones establecidos en la ley o normativa. Revisar los objetivos, las políticas y procedimientos para la administración del riesgo de las inversiones de los Fondos de Pensiones. Examinar los antecedentes relativos a las operaciones de los Fondos de Pensiones con instrumentos derivados y títulos extranjeros. Elaborar la política de solución de conflictos de interés y proponerla al Directorio de la Sociedad. Supervisar el adecuado cumplimiento de la política de solución de conflictos de interés. Elaborar un informe anual al Directorio. Resolver las controversias en materia de conflicto de interés en del proceso de inversiones, que sean sometidas a su conocimiento.
Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo	Alfredo Orelli Oscar Spoerer Cristián Pizarro	Proponer al Directorio el apetito y la tolerancia de riesgos que la entidad desea asumir para la consecución de sus objetivos estratégicos. Evaluar al menos anualmente, el nivel de apetito y tolerancia al riesgo definidos. Proponer al Directorio las políticas generales de aceptación de riesgos, integridad, valores éticos y creación de ambientes de control propicios que permitan crear una cultura de riesgos en toda la entidad. Proponer al Directorio políticas para que la administración adopte las medidas necesarias para gestionar y reducir los principales riesgos que enfrenta la entidad y los fondos administrados. Revisar la situación de diversidad e integración de la Compañía. Revisar los reportes de sostenibilidad difundidos por la Compañía. Monitorear periódicamente, el cumplimiento de las políticas y de los procedimientos de gestión de riesgos, incluyendo los códigos de ética internos. Supervisar a la administración, velando por la aplicación estricta de las políticas de riesgo definidas y porque la información relevante para la gestión de riesgos sea generada, difundida y comunicada fluidamente dentro de la organización. Promover al interior de la entidad el cumplimiento de todas las leyes, normas y políticas corporativas teniendo claridad acerca del alcance y las consecuencias de la regulación aplicable. Promover el cumplimiento y el amplio conocimiento de los deberes fiduciarios. Impulsar la cultura ética dentro de la organización y actualizar periódicamente la normativa de buenas prácticas y conducta de negocios. Evaluar controversias, conflictos y faltas relacionadas al Código de Conducta. Establecer sanciones y planes de acción en casos relacionados con faltas al Código de Conducta o al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía. Revisar el cumplimiento y apego al Código de Conducta, incluyendo especialmente aquellas materias relativas a la prevención de lavado de activos, financiamiento al terrorismo y corrupción. Solicitar a la Gerencia General la realización de informes en las materias que sean de su interés. Supervisar la calidad del servicio que la Administradora está entregando a sus afiliados y clientes.

Informe anual del Comité de Directores

1. Antecedentes

El presente informe se emite en relación a la sociedad Administradora de Fondos de Pensiones Planvital S.A., Rol Único Tributario N° 98.001.200-K (la "Sociedad"), en conformidad a lo dispuesto por el artículo 50 bis, inciso octavo, N° 5 de la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, que dispone que el Comité de Directores (el "Comité") debe emitir un informe anual de su gestión, incluyendo, en el mismo, las principales recomendaciones a los accionistas.

2. Designación del Comité de Directores y Sesiones

En la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada con fecha 30 de abril del año 2021, y atendido a que durante el año 2019 la Sociedad alcanzó los requisitos señalados en el artículo 50 bis de la Ley N° 18.046, y a que debido a la renuncia de un director procedía la elección de un nuevo directorio, la mencionada Junta procedió con la elección de, al menos, un director independiente y, por consiguiente, la renovación de la totalidad del Directorio. La Junta acordó nombrar como director independiente al señor Mario García Arias.

El señor Mario García Arias es el presidente del Comité, organismo que también integran los señores directores Oscar Spoerer Varela y Cristián Pizarro Goicoechea, de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 50 bis de la Ley sobre Sociedades Anónimas y la Circular 1956 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Los señores Spoerer y Pizarro, además, detentan la calidad de directores autónomos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 156 bis del D.L. N° 3.500 de 1980.

El Comité está integrado actualmente por los mismos directores ya individualizados.

En cuanto a las sesiones celebradas durante el periodo 2021-2022, el Comité sesionó en doce ocasiones, todas presididas por el señor Mario García Arias.

3. Aspectos Generales de Gestión del Comité de Directores 2021

Durante el ejercicio 2021 el Comité se reunió en doce oportunidades, haciendo uso de sus facultades y cumpliendo con sus deberes legales, a saber:

a) Examinó los informes de los auditores externos de la sociedad, el balance y demás estados financieros, al 31 de diciembre de 2021, pronunciándose respecto de estos en forma previa a su presentación al directorio y previo a ser presentados a los accionistas para su aprobación.
b) Propuso al Directorio nombres para los auditores externos de la sociedad, para que sean sugeridos a la Junta de Accionistas.
c) Revisó el Plan Anual de Auditoría Interna, junto con su estado de avance, hallazgos y planes de acción.
d) Revisó Plan Anual de trabajo presentado por los auditores externos para la auditoría a los estados financieros al 31 de diciembre de 2021.
e) Examinó el sistema de remuneraciones y los planes de compensación de los colaboradores administrativos de la sociedad.
f) Examinó el sistema de remuneraciones de los trabajadores, específicamente los contratos y convenios colectivos y sus beneficios y otros relativos a las organizaciones sindicales de la sociedad.
g) Aprobó el Plan de Incentivos - Medium Term Incentive Plan (MTIP).
h) Examinó los cambios normativos en las gratificaciones de los trabajadores.
i) Examinó los antecedentes relativos a las operaciones a las que se refiere el Título XVI de la Ley de Sociedades Anónimas, referente a las operaciones con partes relacionadas, evacuando informe al directorio de la Sociedad respecto de cada una de ellas.
j) Realizó el análisis y examen del informe preparado por los auditores externos sobre la revisión intermedia de los estados financieros de la Sociedad.
k) Examinó el sistema de remuneraciones y los planes de compensación de los trabajadores que componen la fuerza de venta de la Sociedad.
l) Revisó el reporte sobre diversidad e inclusión al interior de la Sociedad.
m) Realizó reuniones de trabajo con los auditores externos preparatorios para los estados financieros anuales auditados.
n) Revisó los resultados anuales de la evaluación de desempeño.
o) Elaboró un Informe Anual de su gestión.

4. Análisis de Temas Particulares de las Funciones del Comité

4.1 Examen de informes de auditores externos, previo a ser presentados a los accionistas para su aprobación.
En relación con esta función, el Comité de Directores se reunió en doble instancia, atendida la regulación relativa al Sistema de Pensiones regulado en el D.L. N° 3.500 de 1980 y a la regulación contenida en la Ley de Sociedades Anónimas N ° 18.046. Por tales razones, el Comité examinó los informes de los Auditores Externos en sesión 22 de fecha 25 de febrero de 2022 y, posteriormente, en sesión número 24 de fecha 8 de abril de 2022. El Comité en esta materia tomó conocimiento y revisó el Informe de los Auditores Externos y los Estados Financieros al 31 de diciembre de 2021 y emitió un pronunciamiento sobre los mismos, no teniendo reparos ni observaciones que formular a su respecto

4.2 Propuesta al Directorio de nombres para los auditores externos de la sociedad.
En relación con esta función, el Comité de Directores se reunió en sesión número 23 de fecha 16 de marzo de 2021 y en sesión número 24 de fecha 8 de abril de 2022 y realizó evaluaciones de seis distintas propuestas de distintas empresas de auditoría externa, dentro de las cuales evaluó criterios como Uno) Independencia; Dos) Experiencia Profesional; Tres) Propuesta Económica; Cuatro) Horas contenidas en la propuesta; Cinco) Cumplimiento y/o Sanciones en los últimos tres años.

Respecto a esta materia, el Comité de Directores evaluó y analizó las propuestas de trabajo y económicas de los servicios de auditoría externa y acordó proponer al directorio la contratación de KPMG CONSULTORES LIMITADA para elección de la Junta de Accionistas.

La contratación de KPMG CONSULTORES LIMITADA significaría dar continuidad al trabajo realizado por esta firma, luego de un año de experiencia bajo su gestión.

Los principales antecedentes tenidos en consideración para la definición del orden de prioridad y preferencia antes señalado fueron los siguientes:

a. **Independencia.** La empresa KPMG CONSULTORES LIMITADA fue la firma de auditoría externa de AFP Planvital en el año 2021. La nueva contratación implicaría recién un segundo año consecutivo en la prestación de los servicios, cuestión que no afecta su independencia.
b. **Experiencia.** La firma ha sido la empresa de auditoría de diversas AFPs, lo que da cuenta de la experiencia y conocimientos que tiene en esta industria.
c. **Costo.** El valor de la propuesta de auditoría de KPMG LIMITADA para el año 2022, incluyendo las revisiones normativas adicionales, corresponde a 2.770 UF. El valor de Kreston MCA, es de 2.100 UF. El valor de la propuesta de Deloitte corresponde a 4.100 UF. El valor de la propuesta de EY Servicios Profesionales S.A., es de 4.125 UF. El valor de la propuesta de ARTL (Nexta Internacional) es de 2.700 UF. Por último, la propuesta de J&A Auditores Consultores fue de 2.300 U.F. Finalmente, indicaron que las cotizaciones se ubican dentro de los rangos de mercado.
d. **Horas.** La propuesta de KPMG CONSULTORES LIMITADA considera la cantidad de 3.000 horas profesionales en la cotización. La propuesta de Kreston MCA considera 2.300 horas profesionales. La propuesta de Deloitte no informó horas profesionales que incluye el servicio. Por su parte, la propuesta de EY Servicios Profesionales S.A., considera 3.355 horas profesionales. La propuesta de ARTL (Nexta Internacional) equivale a 3.200 horas profesionales. Finalmente, la propuesta de J&A Auditores Consultores fue de 3.100 horas.
e. **Cumplimiento.** En los últimos 3 años correspondientes al período objeto de revisión, el Comité identificó que KPMG CONSULTORES LIMITADA ha recibido una sanción de parte de la Comisión para el Mercado Financiero, así como para uno de sus ex socios. En el caso de KPMG CONSULTORES LIMITADA la sanción fue de UF 3.000 y para el caso del ex socio don Juan Pablo Carreño Cea la sanción fue de UF 2.000. Res. 1106 (16/02/21). Por otra parte, el Comité identificó que, en relación con EY Servicios Profesionales S.A., ha recibido una sanción por parte de la Comisión para el Mercado Financiero, junto a su socio Juan Martinez Arenas, que considera una penalidad para EY de UF 1.000 y para su socio Juan Martinez Arenas, la pena de UF 500. Res. CMF 1139 (21/02/21). Respecto de las empresas de auditoria Kreston MCA, Deloitte, ARTL (Nexta Internacional) y J&A Auditores Consultores no han recibido sanción de la Comisión para el Mercado Financiero en el período objeto de revisión.

En relación con lo anterior, el Comité recomendó tomar la providencia de solicitar siempre que el socio de una firma auditora externa afectado por alguna multa, no participe de los procesos de auditoría a contratar, sea como Socio responsable de los proyectos o bien como Socio Revisor de Calidad, ello en razón de sus responsabilidades que pudiere determinar la Comisión para el Mercado Financiero.

En relación con la recomendación concreta, el Comité constató que, para el caso de la multa de don Juan Pablo Carreño Cea, éste se retiró de la firma KPMG Consultores Limitada, por lo que no había planes específicos que recomendar al directorio respecto de dicha situación.

Respecto a esta materia, el Comité de Directores evaluó y analizó las propuestas de trabajo y económicas de los servicios de auditoría externa y acordó proponer al directorio a la empresa KPMG CONSULTORES LIMITADA para elección de la próxima Junta de Accionistas.

4.3 Plan anual de los auditores externos de la Sociedad.

El Comité en esta materia tomó conocimiento y revisó del plan anual que los auditores externos establecieron para la Sociedad, dando un continuo seguimiento al cumplimiento de los distintos hitos del plan, así como informándose de todo el proceso que derivó en la entrega del informe y opinión final del auditor externo. Asimismo, el Informe de Revisión Limitada sobre el mencionado plan, con la revisión de los estados financieros intermedios de la sociedad.

Los auditores realizaron presentaciones de sus informes en reuniones con los miembros del Comité. En dichas reuniones fueron explicados los alcances y antecedentes de la auditoría realizada, así como los procedimientos y observaciones que se fueron generando durante el transcurso del período.

4.4 . Sistemas de remuneraciones.

En relación con los temas de remuneraciones y compensaciones de los trabajadores de la Sociedad, destaca la revisión de la estructura de remuneraciones y planes de compensación del personal administrativo de la sociedad, el que incluyó al rol general y al rol privado, así como también examinó el sistema de remuneraciones y planes de compensación de la fuerza de ventas de la Sociedad.

4.5 Análisis de operaciones con partes relacionadas.

De conformidad con lo establecido en el Título XVI de la Ley N° 18.046, el Comité revisó las operaciones entre partes relacionadas realizadas durante el ejercicio 2021 por la Sociedad, las cuales son las siguientes:

a) Contratación de un seguro de salud para colaboradores expatriados con Generali Global Health, una sociedad del Grupo Generali, controlador de AFP Planvital S.A., por un costo anual de US$ $ERU4.604. El mencionado contrato fue aprobado por el Comité en sesión N°13 celebrada con fecha 19 de mayo de 2021, en consideración a que efectivamente contribuye al interés social y su precio, términos y condiciones del mercado.

b) Reembolso de gastos de personal expatriado con Assicurazioni Generali SpA, en que la operación consiste en un mero reembolso de gastos que incurre Assicurazioni Generali Italia (AG), por expreso encargo y cuenta de PlanVital, donde AG ejecuta el encargo de realizar los pagos de seguridad social de colaboradores que son expatriados a otro país, a nombre del empleador local -en este caso PlanVital-quien luego reembolsa el gasto, previa rendición de este. En ese sentido, se revisó la contribución al interés social de la transacción, donde los miembros del Comité concordaron en que si hay acuerdos laborales con colaboradores extranjeros de mantener el pago de sus prestaciones de seguridad social en su país de origen, bien vale que AG apoye en la operatoria asociada con las distintas instituciones asociadas, en la medida de que ello no significaba ningún costo para PlanVital, sino que, en cambio, un verdadero beneficio de ahorro de trámites y de administración de prestaciones laborales en distintas instituciones extranjeras, las que eran realizadas directamente por AG por cuenta de PlanVital y cuyos servicios no tenían ningún costo para la sociedad, por lo que acordaron que es de interés social recibir el servicio prestado por AG y así reembolsar los gastos en que esta incurra por cuenta y encargo de PlanVital.

c) Generali Digital Desk –Herramienta digital de venta y postventa con Generali Operating Service Platform SRL, que consiste en la contratación de una herramienta digital que soporte los procesos de venta y postventa remota de nuestros Ejecutivos de Venta, se trata de una herramienta que ayuda a gestionar de manera eficiente, digital y segura, el portafolio de clientes, donde las principales funcionalidades de la aplicación son, entre otras, la posibilidad de realizar iteraciones con video llamadas, invitaciones a través de e-mail, aplicaciones de identificación y compliance, posibilidad de utilizar firmas digitales, entre otras. En relación con la contribución al interés social, se indicó que destaca la mejora de la imagen corporativa de la compañía al contar con herramientas digitales únicas en el mercado, lo que nos diferencia positivamente como un competidor innovador y gestionador de clientes. En relación con el precio y términos y condiciones de mercado, es una herramienta a la medida y que recoge la importante experiencia que ha desarrollado el Grupo en herramientas digitales de comercialización y que contiene una variedad de funcionalidades difíciles de adquirir en el mercado. En cuanto a su costo, se informó que no tiene costos de desarrollo e implementación para la sociedad, lo que ya es un ahorro relevante, para el caso de solicitar la confección de una herramienta similar. En otro aspecto, el precio a pagar corresponde a un fee anual de EUR$8.000 y que, sumado al costo de la licencia asociada, son $EUR80 más al año. Por todo ello, sin duda, contribuye al interés social y al ajuste del precio, términos y condiciones que actualmente prevalecen en el mercado.

Respecto de las tres operaciones señaladas precedentemente, el Comité elaboró un informe que fue evacuado al Directorio de la Sociedad y que se revisó en sesión N° 723-2021 celebrada con fecha 20 de mayo de 2021, siendo aprobadas las operaciones con el voto a favor de los directores los señores Spoerer, García, Marín y Pizarro, y se abstuvieron de participar en la votación los señores Morosi, Ioan y Rabusin y Orelli dada su condición de relacionados con el Grupo Generali, sin embargo, manifestaron estar de acuerdo con todo lo señalado respecto de las 3 operaciones revisadas.

d) En relación con el contrato revisado en la letra c anterior, se revisó la suscripción de Anexo (Annex 2) con GOSP y que tiene por objeto proporcionar una oferta ampliada de servicios disponibles para el cliente, los que podrán ser requeridos en la medida de que AFP PlanVital los requiera previamente. Se trata de un complemento del contrato ya suscrito con GOSP y actualmente vigente y cuyos objetivos y beneficios, favorecen el interés social de la Compañía y de sus accionistas por las siguientes razones:(i) Mejora las condiciones del Acuerdo celebrado entre AFP Planvital y GOSP, desde el punto de vista de TI y de la seguridad de la información; (ii) Permitirá tener un acceso directo al catálogo de los servicios que engloba el Acuerdo, para un mejor conocimiento de los términos y condiciones de los servicios que AFP Planvital pudiera contratar en caso de ser estos de su interés, previa suscripción de un documento que acceda al Acuerdo. En relación con el precio de la operación, al tratarse de una enmienda al Acuerdo que no modifica el precio de los servicios contratados a la fecha por AFP Planvital, la Operación mantendría las mismas condiciones de mercado que se consideraron para los informes de este Comité que había sido aprobado con anterioridad. Por ello, el Comité aprobó la operación y evacuó el informe respectivo que fue revisado en la Sesión N° 729-2021, celebrada con fecha 21 de octubre de 2021 en la que fue aprobada con el voto de los señores Spoerer, García, Marín y Pizarro, y con la abstención de los señores Federico Morosi, Lorenzo Ioan, Andrea Rabusin y Alfredo Orelli manifestaron que, en su condición de relacionados con el Grupo Generali, debían abstenerse de votar la aprobación o rechazo de esta operación, no obstante, manifestaron estar ellos de acuerdo con lo indicado sobre ella.

5. Gastos

El Comité de Directores no hizo uso del presupuesto de gastos de funcionamiento aprobado por la Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el día 30 de abril de 2021.



Remuneraciones del Directorio

En conformidad con lo dispuesto en la Ley 18.046 las remuneraciones del Directorio son fijadas por la Junta Ordinaria de Accionistas que se realiza todos los años dentro del primer cuatrimestre. En la última Junta Ordinaria de Accionistas se determinó para el año 2021 que la Dieta del Directorio será de 146 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) para los Directores y de 201 para el Presidente, independiente del número de sesiones que se celebren cada mes y a las que asista el director. Los Directores Suplentes tendrán derecho a dieta sólo en aquellos meses en que hayan participado en al menos una sesión con derecho a voto. En tanto, la Dieta de Comité se fijó en 55 UTM para los señores directores por cada comité actualmente existente y con un máximo de 4 miembros por cada uno de ellos. También se aprobó un presupuesto de gastos de funcionamiento del Comité de Directores del artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas y de sus asesores, equivalente a la suma de las remuneraciones anuales de los miembros del comité, de conformidad con la ley. Asimismo, se fijó en 28 UTM mensuales la Dieta por representación de la sociedad ante la Asociación Gremial, para aquel director al que el Directorio delegue esa función.

Durante el periodo que cubre esta Memoria, las remuneraciones de los Directores ascendieron a M$ 1.198 millones de pesos por el ejercicio 2021 y a 1.040 millones de pesos por el ejercicio 2020, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Directores	Dieta Directorio		Comité Inversiones y Soluciones de Conflicto de Interés		Comité de Sostenibilidad y Riesgo		Comité de Auditoria		Representación Asoc. Gremial		Comité de Directores		Otros Gastos (***)		Totales	
	2021 M$	2020 M$	2021 M$	2020 M$	2021 M$	2020 M$	2021 M$	2020 M$	2021 M$	2020 M$	2021 M$	2020 M$	2021 M$	2020 M$	2021 M$	2020 M$
Sr. Alfredo Orelli	125.924	98.152	34.457	33.186	34.457	33.186	34.456	33.185	0	0	0	10.979	1.100	7.659	230.394	216.347
Sr. Oscar Spoerer	91.467	79.270	34.457	33.186	34.457	33.186	34.456	33.186	17.542	16.894	34.457	33.185	16	0	246.852	228.907
Sr. Cristian Pizarro	91.467	79.270	34.457	33.186	34.457	33.186	34.456	33.185	0	0	34.457	33.185	16	606	229.310	212.618
Sr. Andrea Rabusin	91.467	79.270	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	91.467	79.270
Sr. Javier Marín	91.467	79.270	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.225	91.467	84.495
Sr. Mario Garcia	91.467	50.123	0	0	0	0	0	0	0	0	34.457	22.206	0	0	125.924	72.329
Sr. Lorenzo Ioan	91.467	36.897	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	91.467	36.897
Sr. Federico Morosi	91.467	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	91.467	0
Sra. Sara Bendel	0	79.270	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	672	0	79.942
Sr. Daniele Scardillo	0	29.147	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29.147
Otros Gastos (**)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	400	0	400

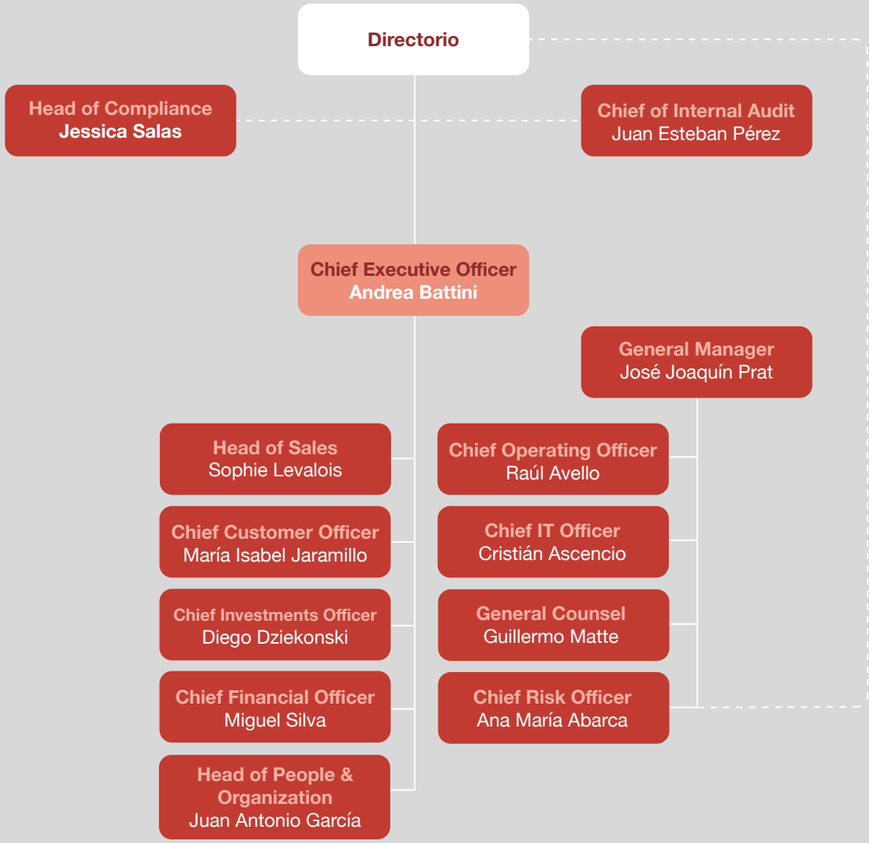
*** Otros gastos del directorio corresponden al arriendo de salas para reunión del directorio no asignable en forma individual.*

**** Otros gastos varios se componen por pasajes aéreos y hospedaje, traslado de los directores.*

Estructura Organizacional

El Directorio es el órgano responsable de la administración de la Sociedad, sin perjuicio de la delegación de funciones que hace en el Gerente General, de conformidad con la Ley.

Dentro de las funciones que debe desempeñar el Gerente General están: representar judicialmente a la sociedad; fijar las políticas operativas, administrativas y de calidad en base a los parámetros establecidos por el Directorio; ejercer autoridad funcional sobre el resto de los cargos ejecutivos, administrativos y operacionales de nuestra Compañía.



Principales ejecutivos

Gerente General *Chief Executive Officer*	Sr. Andrea Battini	Actuario y MBA	RUT 26.772.212-9
Subgerente General *General Manager*	Sr. José Joaquín Prat Errázuriz	Abogado y Máster en Derecho	RUT 14.120.256-1
Gerente de Experiencia de Clientes *Chief Customer Officer*	Sra. María Isabel Jaramillo Zapata	Ingeniería en Producción y MBA	RUT 23.789.729-3
Gerente de Inversiones *Chief Investments Officer*	Sr. Diego Dziekonski Vásquez	Ingeniero Civil Industrial y Máster en Economía y Finanzas	RUT 14.131.432-7
Gerente de Administración y Finanzas *Chief Financial Officer*	Sr. Miguel Silva Abarca	Ingeniero Comercial y MBA	RUT 15.683.561-7
Gerente de Personas y Organización *Head of People and Organization*	Sr. Juan Antonio García Matas	Ingeniero Comercial	RUT 16.357.107-2
Gerente de Operaciones *Chief Operating Officer*	Sr. Raúl Avello Valenzuela	Contador Auditor y MBA	RUT 9.220.257.7
Gerente de Tecnología *Chief Information and Technology Officer*	Sr. Cristián Ascencio Carrasco	Ingeniero Civil Informático	RUT 10.484.496-0
Gerente de Ventas *Head of Sales*	Sra. Sophie Levalois Velicu	Ingeniero Comercial	RUT 10.024.393-8
Gerente de Auditoría Interna *Chief of Internal Audit*	Sr. Juan Esteban Pérez Díaz	Abogado y MBA	RUT 13.612.541-9
Gerente Legal *General Counsel*	Sr. Guillermo Matte Roos	Abogado y Máster en Derecho Comercial	RUT 15.642.020-4
Gerente de Riesgo *Chief Risk Officer*	Sra. Ana María Abarca González	Ingeniero Comercial, MBA y Magister en Finanzas	RUT 12.517.400-0
Gerente de Cumplimiento Head of Compliance	Sra. Jessica Salas Troncoso	Abogado y Magíster en Derecho de los Negocios	RUT 13.458.736-9

Cabe señalar que con fecha 5 de marzo del 2021, doña Marcela Espinosa González dejó el cargo de Chief Financial Officer de AFP PlanVital S.A. asumiendo en su reemplazo, interinamente, como Chief Financial Officer de la sociedad, don Andrea Battini, tomando el cargo definitivo el 20 de mayo de 2021, don Miguel Silva Abarca. Asimismo, con fecha 1 de febrero de 2021, doña Jessica Salas Troncoso, asume como Gerente de Cumplimiento y como encargada del Modelo de Prevención de Delitos de la sociedad. Este último rol será ejercido por un plazo de tres años prorrogables, conforme a lo estipulado por la letra a) del número 1) del artículo 4 de la Ley N° 20.393. El nombramiento de la señora Salas Troncoso fue acordado en sesión de directorio de la sociedad N° 714, de fecha 23 de diciembre de 2020.

Ética y cumplimiento



Para AFP PlanVital, la gestión responsable es sinónimo de sostenibilidad y competitividad. Por tal motivo, reforzamos nuestro compromiso con la gestión responsable de los activos que administramos en resguardo de los intereses de todos nuestros afiliados y pensionados. Los miembros del Directorio y la Alta Gerencia deberán velar por el actuar ético, eficiente y responsable de la organización, asegurando la continuidad de las operaciones para beneficio de todos nuestros grupos de interés.

El desarrollo sostenible es un elemento fundamental a la hora de desarrollar nuestra función y, por tanto, el compromiso con el cumplimiento ético, legal y regulatorio es una máxima en el trabajo que debe desempeñar cada uno de los miembros de la organización.

En este contexto, nuestro actuar se realiza en cumplimiento de los principios éticos y normas autoimpuestas, en un ambiente de transparencia y justa competencia a través de los valores, principios y normas establecidas en el Código de Conducta, Modelo de Prevención de Delitos y otras políticas.

Para dar cumplimiento al punto anterior, el Directorio ha establecido como funciones de la Gerencia de Cumplimiento velar -en conjunto con otras unidades de la organización- por el cumplimiento estricto de las normas internas que tienen por objeto prevenir el riesgo regulatorio y reputacional que pueda afectar a la Compañía. Le corresponde en especial a esta Gerencia verificar el cumplimiento de los requerimientos regulatorios establecidos a fin de prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

Sistema de Ética y Cumplimiento

Con el fin de promover y reforzar el comportamiento ético en nuestra Empresa, hemos desarrollado un Sistema de Gestión de Ética y Cumplimiento, que incluye un Código de Conducta y normativas complementarias como políticas, manuales, procedimientos internos, reafirmando así nuestro compromiso para obtener siempre un trato justo y sin discriminación hacia todos nuestros colaboradores, clientes y proveedores, así como la promoción y recompensa de la ética dentro de nuestro trabajo y de las mejores prácticas de gestión de negocio en beneficio de todos nuestros grupos de interés.

Código de Conducta

Este documento, más que una lista de obligaciones debe ser visto como un reflejo de nuestra identidad y de los valores que nos representan.

El propósito del Grupo Generali no sólo nos inspira en nuestro trabajo diario, sino también en todo lo que hacemos, incluyendo nuestro comportamiento hacia otros y las actividades con las cuales todos nos comprometemos. Comportamientos tales como mostrar nuestra calidad humana, empatía y pasión por lo que hacemos en las actividades y proyectos en los que participamos.

Nuestro Código de Conducta, es una de las piezas fundamentales dentro de la identidad cultural del Grupo, pues sirve como complemento ideal de la experiencia, pasión y talento que cada uno de nosotros entrega a la Compañía. El fin último de este documento es ayudarnos a conseguir el éxito y sostenibilidad a largo plazo de la organización, contribuir positivamente al bienestar de todos nuestros grupos de interés y, en última instancia, a cumplir el propósito de permitir a las personas diseñar un futuro más seguro, cuidando de sus vidas y sueños.

El Código de Conducta establece las reglas fundamentales para todos los colaboradores de la organización, incluidos los gerentes y directores, y también se espera que los terceros (consultores, proveedores y otros), que actúen en nombre del Grupo, se rijan bajo los principios establecidos en este Código.

El Código de Conducta establece estándares de comportamiento que deben observarse y brinda reglas de conductas específicas respecto de los siguientes temas: promoción de la diversidad e inclusión, protección de los activos y de la información del negocio, conflictos de interéss, anticorrupción, información financiera, uso de información privilegiada, prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo y sanciones internacionales.

Las infracciones al Código o a las regulaciones complementarias por parte de los empleados podrán resultar en acciones disciplinarias, incluyendo la desvinculación, pero siempre respetando las disposiciones locales. Las violaciones también podrán derivar en acciones penales.

Canal de Denuncia

El Canal de Denuncias es una herramienta que permite comunicar de manera confidencial, aquellas actividades y conductas potencialmente irregulares, que puedan suponer un incumplimiento del Código de Conducta y/o la posible comisión de un delito, el cual se encuentra disponible en nuestro sitio web (www.planvital.cl).

Las comunicaciones podrán ser anónimas y permitirán el envío de cualquier duda o consulta en materia de ética y cumplimiento.

Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas diligente, rigurosa y confidencialmente por el Oficial de Cumplimiento. A todas las denuncias recibidas, se les aplicará un protocolo definido de manera detallada y basado en las mejores prácticas, con el objetivo de darles respuestas, y tratamiento ordenado.

Los colaboradores de AFP PlanVital, clientes o terceros pueden informar sobre cualquier situación en contra de nuestro Código de Conducta, nuestras políticas internas o la ley, a través de los distintos canales disponibles. La denuncia deberá contener el detalle adecuado de las circunstancias del supuesto incumplimiento, puede ser personal o anónima, por escrito u oralmente, y será tratada con total confidencialidad.

Recibida una denuncia por el conducto regular y con los antecedentes suficientes para su investigación, dentro de los 15 días siguientes, el Oficial de Cumplimiento deberá realizar todas las diligencias que considere pertinentes y útiles para determinar la veracidad de la ocurrencia del hecho denunciado, sus características de ilicitud y determinación del posible responsable, pudiendo solicitar cualquier antecedente que considere pertinente. En este lapso, podrá requerir o disponer toda medida que sea necesaria para impedir la ocurrencia del aparente hecho ilícito, su continuación o las consecuencias de éste. La investigación deberá propender al establecimiento del hecho denunciado y sus circunstancias y a la determinación de la o las personas que pudieren haber participado en los hechos. Para estos efectos, se propenderá a tomar declaración al denunciado, testigos y a todo quien quiera colaborar en la investigación, dejándose acta de la práctica de la diligencia, con la firma de todos los participantes. De todas las diligencias probatorias practicadas, se dejará debida cuenta en acta pormenorizada y los antecedentes recogidos serán debidamente identificados, registrados y custodiados.

Terminado el período de investigación, el Oficial de Cumplimiento deberá realizar un informe, en un plazo no superior a 10 días contados desde el término de la investigación, que deberá expresar los antecedentes incluidos en la Denuncia; los antecedentes recopilados en la investigación; las diligencias practicadas; una conclusión; y, las medidas sancionatorias que se proponen al Comité, si fuere el caso.

> **En AFP PlanVital tenemos Tolerancia Cero a cualquier tipo de represalias.**

Durante 2021 se presentaron dos denuncias a través del Canal de Denuncias, una por acoso y la otra por incumplimiento con las obligaciones del Código de Conducta y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En ambos casos se tomaron las medidas pertinentes y se produjo la desvinculación de los denunciados. Además, con el fin de resguardar la integridad física y psicológica de los colaboradores en sucursales, incorporamos un servicio de vigilancia permanente.

LAS DENUNCIAS PUEDEN SER PRESENTADAS VÍA

CANALES LOCALES

Oficial de Cumplimiento de AFP PlanVital por correo electrónico: ✉ oficial.cumplimiento@planvital.cl. o a: ✉ denuncias@planvital.cl

CANALES DE LA CASA MATRIZ DEL GRUPO

Por correo electrónico: ✉ concernes.co@generali.com. Por correo: Group Compliance - Business Integrity - Piazza Cordusio 2, 20123 Milano, Italy. Por formulario web disponible (Helpline) en: https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/101153/index.html

El sistema Generali Group Compliance Helpline (EthicsPoint) es administrado por un proveedor externo, GCS Compliance Services Europe Ltd., una compañía subsidiaria de NAVEX Global. Este sitio web es administrado sobre servidores seguros de NAVEX Global y no es parte del sitio web o intranet de Generali.

Adicionalmente, las denuncias que involucren temas Financieros, de Auditoría, de Contabilidad, Soborno o Anticorrupción, incluyendo cualquier materia que pudiese afectar al Oficial de Cumplimiento o a los miembros del Directorio Local, pueden ser denunciados través de la Línea de Ayuda del Grupo Generali, mediante el siguiente link: “https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/101153/index.html” EthicsPoint - ASSICURAZIONI GENERALI

Modelo de Prevención de Delitos Ley N° 20.393

En AFP PlanVital declaramos nuestro respeto y apego irrestricto a las leyes y normativas, tanto legales como internas, señalando además nuestra profunda preocupación por cumplir, en especial, aquellas que castigan delitos que dañan a la sociedad y afectan la imagen y reputación de nuestra institución.

En ese contexto, este modelo tiene como objetivo proteger, no sólo a nuestra Compañía y a los fondos que administramos, sino que, a todos nuestros afiliados, representantes y colaboradores, siendo relevante entonces la participación de todos para prevenir la ocurrencia de los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo señalados en la citada Ley.

Para cumplir con lo anterior hemos implementado, en 2010, nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD), en referencia a la Ley N° 20.393 de Responsabilidad Penal de Empresas.

El Modelo de Prevención de Delitos es un conjunto de instituciones, instrumentos y procedimientos, cuyo objetivo es cumplir con los deberes de dirección y supervisión, y así, prevenir delitos dentro de la Compañía, que puedan generar responsabilidad penal para AFP PlanVital, el cual comprende dos sistemas de prevención que actúan en forma paralela: Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (“SPLAFT”) para evitar que la Administradora sea utilizada para cometer delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo; y Sistema de Prevención del Cohecho y otros delitos bases contemplados en la Ley N° 20.393 (“SPCDB”), un conjunto de directrices, funciones y actividades destinadas a prevenir y detectar cualquier situación que tenga relación con la comisión, o posible comisión del delito de Cohecho o cualquier otro hecho contrario a nuestro Código de Conducta, que sea cometido por parte de algún colaborador o proveedor de AFP PlanVital.



El Modelo es aplicable al 100% de nuestras operaciones y está a cargo de un responsable designado por el Directorio. Nuestro modelo opera a través de diversas actividades de control sobre procesos o actividades vinculadas al negocio que pudieran presentar potenciales riesgos de comisión de los delitos de Lavado de Activos; Financiamiento al Terrorismo; Cohecho a Funcionario Público Nacional o Extranjero, Apropiación Indebida; Administración Desleal; Negociación Incompatible y Corrupción entre Particulares, con el objeto de prevenirlos y detectarlos oportunamente.

Cabe señalar, que, en 2020, recertificamos nuestro Modelo por la empresa BH Compliance Ltda.

Anticorrupción

El Grupo condena y combate todas las formas de soborno y corrupción, en tal sentido todos los que integramos AFP PlanVital debemos realizar nuestro trabajo y hacer negocios de forma honesta y ética.

Nuestros negocios y relaciones con clientes y proveedores serán siempre transparentes y justas, por lo tanto, ningún colaborador de AFP PlanVital podrá recibir regalos, invitaciones a espectáculos u otros beneficios que pudieran ser o parecer influencias indebidas.

Cualquier forma de corrupción, incluyendo sobornos y extorsión, no será tolerada. Por ende, los colaboradores deberán abstenerse de ofrecer o aceptar pagos indebidos, regalos, invitaciones a espectáculos u otros beneficios.

Queda terminantemente prohibido prometer, dar o recibir regalos en efectivo o métodos de pago equivalentes, o cualquier clase de valores negociables.

Nuestra Empresa alinea el Código de Conducta del Grupo, a las estrategias en estas materias, para mantener altos estándares éticos y principios morales, en todas las operaciones y cumplir con las leyes que regulen todos los actos de corrupción.

De acuerdo a la Política de Regalos, Invitaciones, Donaciones e Interacciones con Funcionarios Públicos, la Administradora, sus colaboradores, ejecutivos y directores no podrán aceptar regalos u obsequios por parte de proveedores, clientes o potenciales clientes, ni donaciones. De igual manera, ningún colaborador debe ofrecer regalos o gratificaciones a un proveedor, cliente o potencial cliente, a fin de hacer negocios. Los colaboradores de AFP PlanVital podrán aceptar u ofrecer invitaciones a desayunos, almuerzos, cenas o eventos, efectuados por algún oferente, proveedor, postulante, fiscalizador u otro, que estén relacionadas con su actividad en la Compañía, siempre y cuando dicha situación no implique un compromiso o influencia, previa notificación y/o autorización de la Gerencia de Cumplimiento.

Los regalos, invitaciones, donaciones e interacciones con funcionarios públicos deben ser declarados y registrados por las secretarias de cada área (en ausencia o falta del responsable de esta gestión, será la secretaria más cercana a dicha área la que deberá efectuar esta labor), La Gerencia de Cumplimiento lleva a cabo un control mensual, en el cual solicita a las Secretarias su registro dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes. Sin perjuicio de lo anterior, la Gerencia de Cumplimiento podrá solicitar en cualquier tiempo el registro de regalos, las atenciones, cortesías y solicitud de donaciones que hubiesen afectado a la referida Gerencia y estará a cargo de efectuar una capacitación anual con el objetivo de reforzar la importancia de cumplir con la política.

Como control adicional en temas de corrupción, contamos con un Comité de Buenas Prácticas, que vela por las buenas prácticas comerciales.

Cabe señalar que en el periodo que cubre esta Memoria no se detectaron eventos de corrupción.

Libre Competencia

AFP PlanVital y el Grupo Generali reconocen el rol fundamental de la libre competencia para aumentar las oportunidades y el desempeño, es por ello que los colaboradores no pueden desacreditar a los competidores o sus productos o servicios, o manipular, ocultar o presentar una visión distorsionada de la realidad para obtener ganancias ilícitas. Además, las prácticas y conductas que tengan como objetivo restringir la competencia leal y libre están prohibidas por nuestro Código de Conducta y Anti-competition Guideline del Grupo.

La competencia deberá estar basada en productos y servicios superiores, y en prácticas comerciales leales.

Los colaboradores tienen prohibido desacreditar a los competidores o sus productos o servicios, o manipular, ocultar o presentar una visión distorsionada de la realidad para obtener ganancias ilícitas. Además, las prácticas y conductas que tengan como objetivo restringir la competencia leal y libre están prohibidas. Asimismo, deberán denunciar, a través de los canales de denuncias a disposición, todo tipo de situación que pueda estar relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

A tal efecto, el área Legal y función de Cumplimiento (Compliance Function) deberán ser consultadas en caso de necesitar alguna aclaración sobre normas y leyes locales. En particular, se consideran como prácticas desleales:

- Todos los acuerdos con los competidores que tengan como objetivo fijar precios o primas o restringir la clase o cantidad de productos o servicios que se ofrezcan.
- Todos los acuerdos con los proveedores o agentes que tengan como objetivo restringir la libre competencia.
- El intercambio de información con los competidores sobre futuras estrategias relacionadas con los productos o servicios.

En cuanto a los controles, antes de ejecutar una transacción o tomar una decisión, el área involucrada debe verificar mediante una “autoevaluación” si la transacción o conducta comercial específica pudiera efectivamente representar una conducta anticompetitiva. Dicha autoevaluación, se realizará considerando los formatos anexos al Guideline del Grupo.

Solo en caso de que la Autoevaluación lleve a la conclusión de que no existe el riesgo de conductas anticompetitivas, entonces se puede adoptar la conducta comercial.

En caso de que la Autoevaluación lleve a la conclusión de que, a pesar de las medidas correctivas identificadas, existe el riesgo de conductas anticompetitivas, no se podrá adoptar la conducta comercial.

En 2021, no se registraron denuncias de ningún tipo sobre prácticas monopólicas o que atenten contra la libre competencia.

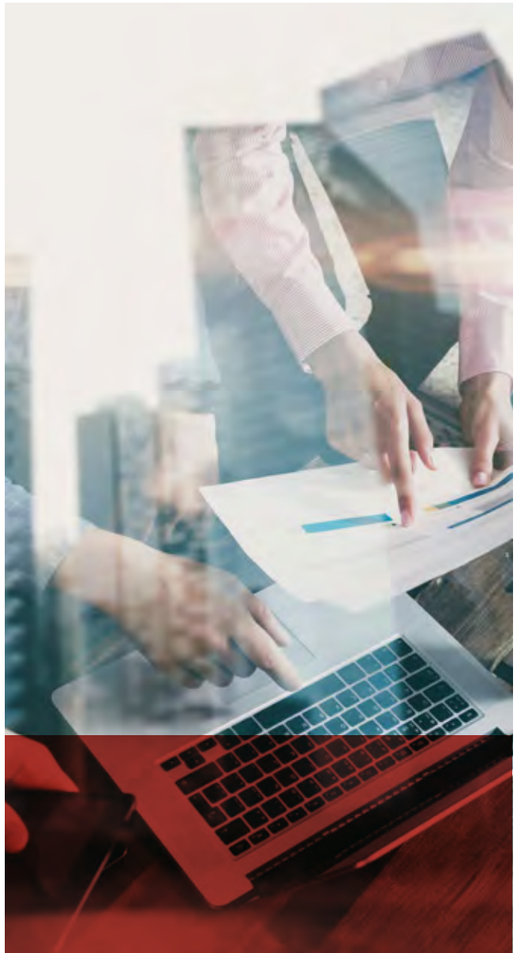
Conflicto de Interés

En AFP PlanVital contamos con un sistema de gestión que tiene por objeto velar por que los potenciales conflictos de interés sean identificados y monitoreados de manera regular, para tales efectos se identifican algunas clasificaciones (Persona Sujeta, Persona Relacionada y Otros dependientes de la Administradora) que cada cargo tiene dentro de la empresa, así como también las obligaciones y prohibiciones que afectan a cada una de estas categorías, para prevenir y/o mitigar un potencial conflicto de interés, de acuerdo a lo establecido en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones de la Superintendencia de Pensiones.

Por otra parte, la Gerencia de Cumplimiento, anualmente y de acuerdo a lo solicitado por el Grupo Generali, recolecta la Declaración Anual de Conflicto de interés, para que los colaboradores de AFP PlanVital (debidamente seleccionados de acuerdo a sus cargos) comuniquen sus potenciales conflictos; asimismo los colaboradores deberán poner en conocimiento del responsable de la Gerencia de Cumplimiento, y éste al Directorio y la Gerencia General, de cualquier situación que surja en la que, por sus vinculaciones o por cualquier otro motivo o circunstancia, la imparcialidad de su actuación pudiera resultar comprometida a juicio de un observador neutral y de ello pueda generar un menoscabo de los intereses de los fondos de pensiones.

Sin perjuicio de lo anterior, los colaboradores durante el año podrán solicitar un formato de declaración para completarlo y declarar potenciales conflictos de Interés que hayan surgido posteriormente a la recolección de la Declaración Anual.

Como control adicional, la Gerencia de Cumplimiento, en colaboración con la Gerencia de Personas y Organización están trabajando en la implementación del Employee’s Conflict of Interest Group Guideline. Se trata de un documento del Grupo Generali que pide la implementación de una Declaración de Conflicto de Interés en el proceso de Reclutamiento y Selección. De acuerdo a lo establecido en el Guideline y al formato de declaración anexo, proporcionado por el Grupo, AFP PlanVital incluiremos en la fase final del proceso de Reclutamiento y Selección la firma por parte del candidato, de una declaración de Conflicto de Interés para fines meramente informativos y para que las gerencias involucradas puedan tomar conocimiento del Conflicto con tiempo, prevenirlo o mitigarlo si corresponde.



Capacitaciones sobre el Sistema de Ética y Cumplimiento

Todos los colaboradores, anualmente, reciben una capacitación sobre el Código de Conducta y los temas a él relacionados. Asimismo, la Gerencia de Cumplimiento realiza una vez al año una capacitación para todos los colaboradores, sobre el Modelo de Prevención de Delitos (MPD), que permite instruir a los colaboradores sobre dar cumplimiento a las políticas internas de la Compañía y a la normativa vigente.

En cuanto a Conflicto de Interés, el Back de Cumplimiento es el área encargada de capacitar a las personas sujetas en el momento del ingreso a la Compañía.

Horas de capacitación y número de trabajadores capacitados en el periodo

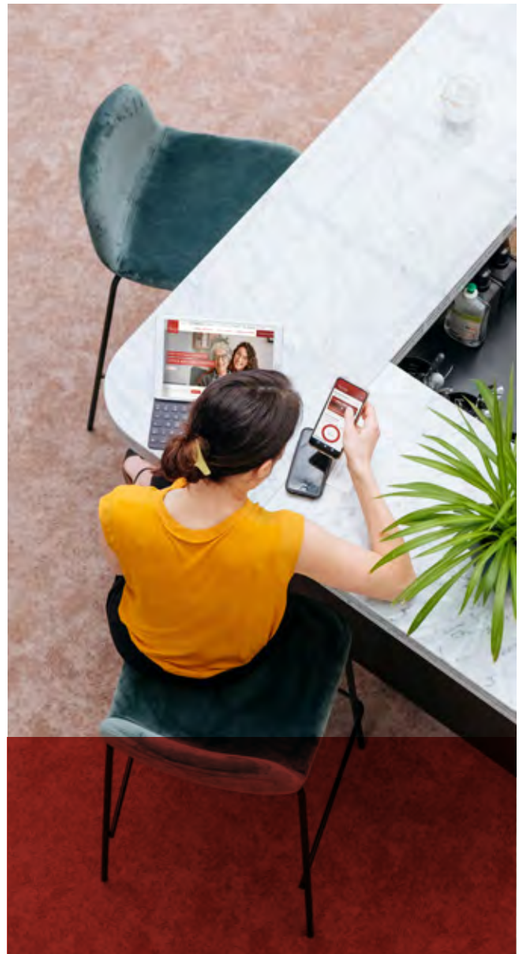
Durante 2021 se capacitó a un 53% más de colaboradores que en 2020 y las horas de capacitación aumentaron en un 10%. Esto reafirma nuestro compromiso con la ética en los negocios y el compromiso de todos quienes somos parte de AFP PlanVital. También es importante señalar que, en materia de Conflicto de Interés, realizamos una capacitación a todos los miembros del Directorio.

Horas de capacitación en Ética, Anticorrupción y Prevención de Delitos

2020	788
2021	875
Variación	10%

Número de colaboradores capacitados

2020	1.350
2021	2.885
Variación	53,2%





Gestión de riesgos

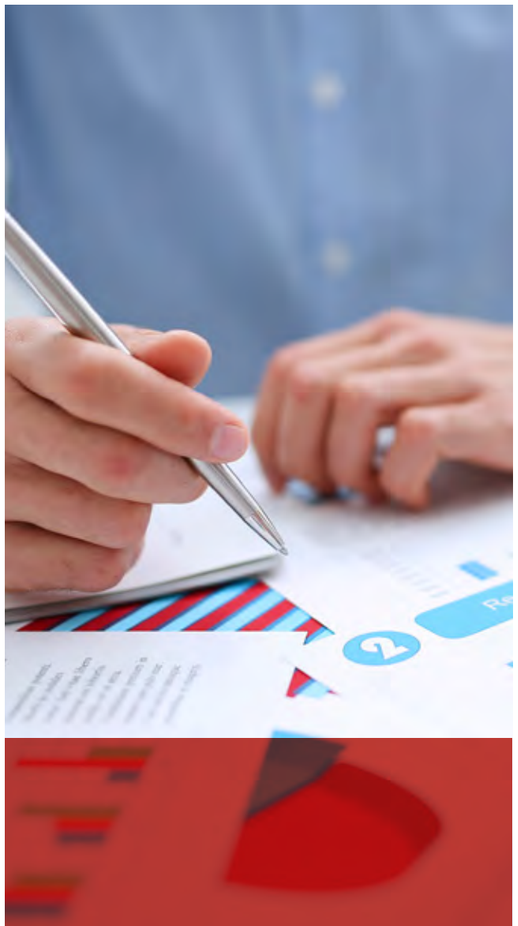
Con el fin de obtener una adecuada rentabilidad y seguridad de los Fondos de Pensiones, y permitir la entrega eficiente y oportuna de servicios y beneficios al afiliado, es necesario adoptar mecanismos robustos de gestión de riesgos, que permitan optimizar el control de las operaciones y minimizar los riesgos potenciales.

Desde esta perspectiva, el proceso de gestión de riesgos está siendo implementado y culturizado mediante las distintas actividades que realiza la Gerencia de Riesgo, relacionadas principalmente con la concientización de los riesgos a los cuales estamos expuestos, la metodología utilizada para la reportería de riesgo, los lineamientos transversales establecidos en la política de riesgo, entre otros. Para ello, hemos adoptado los lineamientos entregados por el Grupo a sus filiales, mediante políticas, manuales y Código de Conducta, específicamente Generali Group Risk Management Policy, desde donde emana nuestra Política Integral de Gestión de Riesgo.

Junto a lo anterior, nuestro Sistema de Gestión de Riesgos está basado en las mejores prácticas internacionales como COSO ERM 2017 (alineación de riesgos con la estrategia y el desempeño), ISO 31.000: 2009 (Gestión de riesgos – Principios y directrices) y COSO 2013 (Control interno – Marco integrado). Contempla, además, lo estipulado en la Circular 153 de la Superintendencia de Pensiones del 23 de octubre de 2019 y el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, Libro V Título XIV: “Instrucciones sobre Administración de Riesgo en las Administradoras de Fondos de Pensiones”.

El Directorio es el órgano encargado de definir los lineamientos generales sobre la forma y fondo en que se deberá realizar el proceso de administración de riesgos, siendo el máximo responsable del sistema de gestión de riesgos. Dentro de sus roles y responsabilidades están:

- Asegurar que el sistema de gestión de riesgos permita la identificación, la evaluación (también en una base prospectiva) y el control de todos los riesgos.
- Definir el apetito y tolerancia al riesgo.
- Evaluar al menos anualmente, el nivel de apetito y tolerancia de riesgo.
- Aprobar las políticas y directrices vinculadas a la gestión de riesgo y control interno.
- Asignar los recursos necesarios para el correcto funcionamiento del modelo de gestión de riesgos.
- Definir y promover la cultura de riesgos dentro de la Empresa. Esto incluye la aprobación de políticas relacionadas con la aceptación del riesgo, la integridad, los valores éticos y la creación de un entorno de control adecuado.
- Establecer políticas que permitan la correcta implementación, por parte de la Administración, de los sistemas de control interno y monitoreo para reducir los principales riesgos de la empresa y los fondos administrados.
- Revisar periódicamente las políticas y los procedimientos de gestión de riesgos y su cumplimiento, incluyendo los códigos de ética internos y tomar las medidas que se estime necesarias para propender a que la entidad supervisada sea conducida de manera ética y transparente.
- Supervisar a la administración en la ejecución y cumplimiento de las políticas y procedimientos de la administración de riesgo, del Código de Conducta y deberes fiduciarios de la Compañía y sus colaboradores.
- Supervisar de manera efectiva a la administración, de modo que la información relevante para la gestión de riesgos sea generada, difundida y comunicada fluidamente en todo sentido dentro de la organización, de un modo oportuno, apropiado y confiable.
- Promover al interior de la entidad el cumplimiento de todas las leyes, normas y políticas corporativas, teniendo claridad acerca del alcance y las consecuencias de la regulación aplicable.
- Promover el cumplimiento y el amplio conocimiento de los deberes fiduciarios, aprobando las políticas de gestión fiduciaria.
- Proponer firmas de auditoría externa para su designación por la Junta de Accionistas y conducir la relación con aquellas.
- Aprobar y monitorear los planes de auditoría, así como conocer las principales conclusiones de los informes de auditoría interna y externa.
- Entregar las directrices y recursos para atraer, desarrollar y retener el personal clave.
- Poseer u obtener la experiencia necesaria para realizar una efectiva vigilancia de los riesgos, para ello, puede requerir de asesorías externas que deben ser independientes de la Administración.
- Realizar anualmente un proceso de autoevaluación de desempeño, bajo los lineamientos establecidos en la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.





1

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS
El proceso de identificación de riesgos tiene como objetivo garantizar que los principales riesgos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos organizacionales se identifiquen correctamente. Para ello, realizamos anualmente un ejercicio a nivel del Grupo Generali donde se identifican los riesgos principales a los que está expuesta cada entidad, su evaluación y planes de mitigación llamado Main Risk Self-Assessment.

2

MEDICIÓN DE RIESGOS
Llevamos a cabo una evaluación general de riesgos a través de un mecanismo cualitativo para medir la probabilidad de ocurrencia y el posible impacto económico de diferentes exposiciones a riesgos. La medición de cada riesgo debe validarse anualmente o cuando el propietario del riesgo o la Gerencia de Riesgo identifican un cambio significativo en su exposición.

ETAPAS SISTEMAS GESTIÓN DE RIESGOS

4

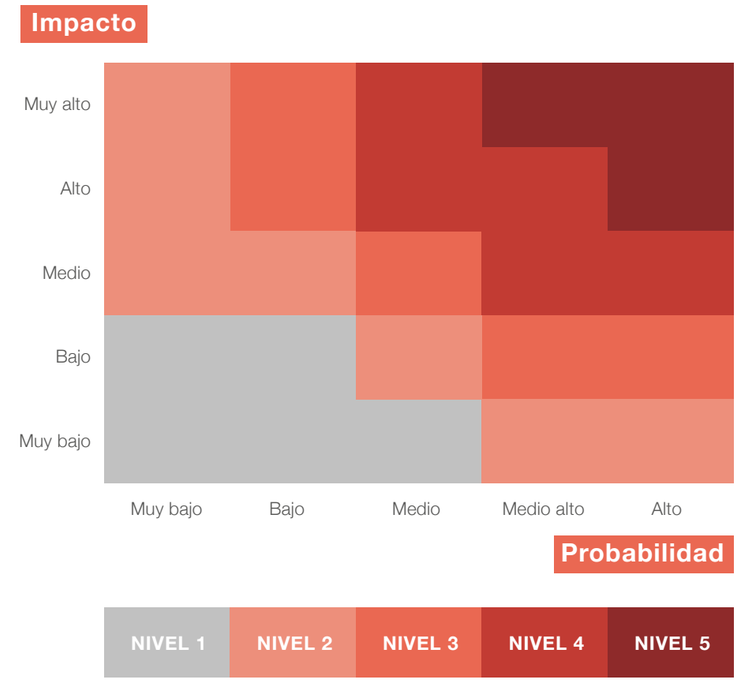
REPORTERÍA
Al menos anualmente, la Gerencia de Riesgo da a conocer al Directorio, la gestión de riesgo de la organización. Actividad que tiene por finalidad informar las principales exposiciones y medidas tomadas por la Administradora.



3

GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGO
Para gestionar y controlar los riesgos lo hacemos a través del Risk Appetite Framework RAF (Marco del Apetito al Riesgo), donde seleccionamos los que deseamos como Compañía aceptar, evitar, transferir o mitigar, junto con las medidas implementadas para orientar las actividades de manera consistente, los procedimientos de monitoreo y escalamiento.

El grado de aceptación y tolerancia al riesgo, esto es, el apetito y tolerancia al riesgo definido y aceptado por el Directorio, en un nivel 3 o superior en el mapa de calor de riesgos. Esto significa que los riesgos en estas ubicaciones no son aceptados y deben ser gestionados en mediano o corto plazo, como también los que deben ser tratados con máxima urgencia, tal como se muestra en la siguiente gráfica:



Cabe señalar que, anualmente, la función de Auditoría Interna -como tercera línea de defensa- audita la Gestión de Riesgos de la Compañía, cumpliendo así con buenas prácticas de mercado y requerimientos de la Superintendencia de Pensiones. La última auditoría realizada concluyó en diciembre de 2021, con la identificación de un solo hallazgo de nivel Low, el cual tiene diseñado su respectivo plan de acción y que se encuentra en curso.

Factores de riesgos

Los factores de riesgo que pueden eventualmente afectar de manera significativa los resultados obtenidos por AFP PlanVital, están asociados a:

Factores económicos y financieros

La industria de Fondos de Pensiones está muy vinculada con los ciclos económicos del país y sus variaciones, especialmente aquellos vinculados al mercado laboral (tasa de desempleo y el crecimiento real de los sueldos), lo que se vio afectado durante 2021, debido a que aún nos encontramos con la contingencia de la Pandemia del COVID-19 ,lo que ha obligado a muchas empresas a cerrar sus puertas, desvincular al personal y al cese del pago de sus cotizaciones, afectando los ingresos operacionales de la Administradora.

Por otra parte, las fluctuaciones de los mercados financieros, la inflacióny de liquidez, afectan la reserva económica (“encaje”), que debe poseer cada AFP invertida en cuotas de los Fondos de Pensiones que administra. Los riesgos financieros de la reserva económica son gestionados a través de las directrices y metodologías que se relacionan con las Políticas de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés aprobadas por el Directorio de AFP PlanVital.

Gestión de riesgos digitales y seguridad

La entrega de servicios para nuestros clientes, dada la contingencia sanitaria, ha obligado a toda la industria a implementar y hacer realidad la digitalización de gran parte de las atenciones y servicios que necesitan realizar nuestros afiliados. Es por esto, que la gestión de los riesgos digitales es un factor que se ha posicionado como un eje central para la Compañía. De esta forma, durante el ejercicio 2021, continuamos rediseñando métodos y reestructurando a nuestros equipos humanos y tecnológicos para ofrecer altos de estándares de disponibilidad, confidencialidad e integridad de la información y servicios para nuestros clientes.

Por otra parte, la seguridad de la información sigue siendo una de las preocupaciones del Directorio. Durante 2021, se destinó tiempo y recursos en el fortalecimiento de la seguridad de la compañía, transformándose en una de nuestras prioridades centrales.

En esta línea, AFP PlanVital ha adoptado un enfoque de seguridad único para todas sus áreas (Seguridad de la Información, Ciberseguridad, Seguridad Física, Corporativa y Gestión de Continuidad de Negocios), con el fin de establecer una estrategia transversal que permita proteger su capital en términos de activos físicos, de información y de patrimonio cultural. Para ello, se encuentra en plena ejecución el Plan Estratégico de Seguridad para implementar medidas de seguridad como consecuencia de una adecuada gestión de riesgos, dando seguimiento y aviso oportuno al Directorio y grupos de interés prioritarios a través de los distintos comités establecidos, con el fin de robustecer el pilar de Seguridad, es decir, la confidencialidad, integridad y disponibilidad de nuestros servicios, para generar valor a nuestros clientes.

En línea con lo anterior, las materias de Seguridad de la compañía comenzaron a ser revisadas periódicamente en el Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo, instancia compuesta por directores y de apoyo al directorio, elevando con ello la temática de la seguridad a las máximas instancias de la organización.

Riesgos de conducta de mercado

Comercialización y Ventas: Desde 2020, sesiona el denominado Comité de Buenas Prácticas Comerciales, el cual vela por el estricto cumplimiento de la normativa de comercialización y ventas de productos, bajo la convicción de que AFP PlanVital debe ser un ejemplo en términos de prácticas comerciales, porque sabemos que de ello depende también nuestra promesa y credibilidad. En dicha instancia participan las Gerencias de Riesgo, Legal, Cumplimiento, Ventas, Experiencia Clientes y Personas y Organización. Por otro lado, se han implementado capacitaciones y entrenamientos permanentes y periódicos a nuestros equipos de venta, con el fin de mantener una adecuada cultura organizacional vinculada al respeto de las normas y a la transparencia.

Normativa de mercado y de conflictos de Interés: La Compañía ha dado gran importancia a los temas de la normativa del mercado de valores y de conflictos de interés, por eso, ha desarrollado distintas actividades destinadas a capacitar y entrenar permanentemente de los riesgos asociados. Durante 2021, se realizaron distintas capacitaciones y evaluaciones, que tuvieron por objeto seguir fortaleciendo la cultura de cumplimiento asociado.

Finalmente, como Compañía también nos hacemos cargo de los siguientes riesgos:



- **Riesgo Estratégico:** relacionado a mitigar la contingencia de que AFP PlanVital adolezca de capacidad para adaptar su estrategia (esquema operacional y de negocios), ante cualquier tipo de cambio que pudiese impedir el logro de los objetivos de la organización; el acceso en tiempo y forma a los servicios y prestaciones por parte de los afiliados y beneficiarios; o afectando el logro de una adecuada seguridad o rentabilidad de los Fondos de Pensiones. Esto implica, para los fondos de pensiones, considerar adecuadamente los riesgos asociados al cambio climático y el conjunto de factores de riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).
- **Riesgo Fiduciario:** relacionado a mitigar y controlar la contingencia de que AFP PlanVital no tenga el debido cuidado en la gestión de los recursos de los fondos de pensiones, desviándose del interés de los afiliados con perjuicio para los fondos administrados lo anterior considerando adecuadamente los riesgos asociados al cambio climático y el conjunto de factores de riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).
- **Riesgo Operacional y Tecnológico:** relacionado a mitigar y controlar la contingencia que pueda afectar el correcto funcionamiento de AFP PlanVital y/o que impida a los afiliados o beneficiarios acceder en tiempo y forma a los servicios, beneficios o a una adecuada rentabilidad y seguridad de los fondos, o que enfrenten problemas derivados de la pérdida de información personal, debido a fallas o insuficiencia de procesos, personas, sistemas o por eventos externos. Se refiere tanto a las operaciones realizadas con medios de AFP PlanVital como aquellas entidades en que ha externalizado funciones. Incluye la pérdida de información sensible y otras contingencias generadas por fallas en las tecnologías de información y comunicaciones.
- **Riesgo de Reputación:** relacionado a mitigar y controla la contingencia de pérdida de confianza en la integridad de AFP PlanVital o en el funcionamiento del sistema de Pensiones entre sus accionistas, autoridades de supervisión y los afiliados y beneficiarios debido a una acción, omisión, transacción o inversión ejecutada por AFP PlanVital. Esto implica, para los fondos de pensiones, considerar adecuadamente los riesgos asociados al cambio climático y el conjunto de factores de riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos (ASG).

04.

Somos una Compañia sostenible

“ En AFP PlanVital hemos incorporado la sostenibilidad como un pilar fundamental de la gestión responsable en la administración de los fondos de pensiones y los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, afiliados y pensionados, teniendo como propósito contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer.



Enfoque de sostenibilidad

En AFP PlanVital entendemos la sostenibilidad como un enfoque de negocios que persigue crear valor a largo plazo para nuestros grupos de interés mediante el aprovechamiento de oportunidades y la gestión eficaz de los riesgos inherentes al desarrollo económico, medioambiental y social, haciéndonos cargo de los factores ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza).

Desde esta mirada, hemos incorporado la sostenibilidad como un pilar fundamental de la gestión responsable en la administración de los fondos de pensiones y los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, afiliados y pensionados, teniendo como propósito contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer.

Poniendo nuestro foco no solo en el destino, sino en cómo recorremos el camino, viendo la sostenibilidad como un viaje a largo plazo para cumplir nuestra ambición de ser un buen ciudadano corporativo y crear valor a largo plazo para nuestros grupos de interés. Desde esta perspectiva, estamos comprometidos con avanzar hacia un desarrollo sostenible, por lo que la definición e implementación de políticas e iniciativas de Sostenibilidad son fundamentales. Para lo cual, contamos con una estrategia desde donde emanan nuestros objetivos e iniciativas. Esto solo se puede lograr si trabajamos juntos para el mismo lado.



Nuestro camino recorrido en Sostenibilidad

Julio 2020

- Plan a 3 años de la **Gerencia de Riesgo** contiene implementar los proyectos de sostenibilidad e inversión responsable.

Sept 2020

- Empezamos con el objetivo principal de **controlar y gestionar riesgos.**

Oct 2020

- Adhesión Principios de Inversión Responsable (PRI).
- Inicio de primer reporte para PRI.
- Nos hicimos socios de Acción Empresas.
- **Realizamos nuestro primer diagnóstico de sostenibilidad empresarial.**

Nov 2020

- **Diseño de la política de inversiones responsables.**

Enero 2021

- Cada Chief en conocimiento de brechas de sostenibilidad empresarial.
- Conformamos la Mesa de Inversión Responsable.

Marzo 2021

- **Inicio de Proyecto de Sostenibilidad.**
- Alineamiento de gerentes.
- Realización Benchmarking.
- Mapeo de grupos de ínteres.

Abril 2021

- Inicio de plan de comunicación interno de sostenibilidad.
- Plan de Inversión Responsable a 2 años.
- Diseño de integración a Riesgo Estratégico y Reputacional.

Mayo 2021

- **Informe de materialidad preliminar.**

Junio 2021

- Presentación de sostenibilidad en Townhall Meeting.

Julio 2021

- **Realizamos nuestro segundo Diagnóstico de Sostenibilidad Empresarial.**

Ago 2021

- Inicio elaboración 1ª Memoria Integrada.

Sept 2021

- **Validación de la materialidad.**

Oct 2021

- Creación de la Estrategia de Sostenibilidad.

Nov 2021

- **Desarrollo Plan Estratégico de Sostenibilidad.**

¿Cómo construimos nuestra Estrategia de Sostenibilidad?

Desafíos

Integración de la Sostenibilidad en el centro del negocio:

Transparencia
Integridad

Conectarse con los Grupos de Interés

Hacerse cargo de los impactos generados por nuestra operación en el día a día.

¿Que esperamos?

Contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer.

Nuestras metas:

- ✓ Impulsar un crecimiento sostenible.
- ✓ Inspirar confianza en la marca.
- ✓ Ser un líder sostenible en el mercado.

¿Cómo lo logramos?

1. Definiendo qué es la Sostenibilidad
2. Midiendo nuestras Prácticas Sostenibles
3. Planificando la Sostenibilidad
4. Gestión de Mejora de la Sostenibilidad
5. Comunicando la Sostenibilidad



¿Cómo lo logramos?	¿Cómo lo materializamos?	¿Cómo lo implementamos?
Definiendo qué es la Sostenibilidad	Alineando la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Generali.	• Definiendo a nuestros principales Grupos de Interés. • Desarrollando la Declaración de Sostenibilidad tomando como base la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo Generali y la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo que establece nuestros lineamientos generales.
Midiendo nuestras prácticas sostenibles	Midiendo nuestras prácticas sostenibles a lo largo de toda nuestra cadena de valor siguiendo las directrices de estándares internacionales, con el objetivo de contar con métricas que nos permitan desarrollar, controlar y gestionar el nivel de nuestras prácticas sostenibles apuntando a una mejora continua.	A través del: • Global Reporting Initiative (GRI). • Sustainability Accounting Standards Board (SASB). • Principios para la inversión responsable (PRI).
Planificando la Sostenibilidad	Creando nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad, a través de un proceso abierto y participativo de todas las áreas y niveles jerárquicos de nuestra empresa.	Priorizando aquellos temas de mayor relevancia para nuestra empresa y para la industria en los que nos focalizaremos, para luego, establecer los objetivos y metas que queremos alcanzar y las estrategias de cómo lo vamos a lograr.
Gestión de mejora de la Sostenibilidad	Ejecutando nuestro Plan Estratégico.	Desde las distintas gerencias desarrollamos proyectos para mejorar las prácticas en toda la cadena de valor y con nuestros grupos de interés, enmarcados dentro del Plan Estratégico, el cual es monitoreado por Gerencia de Riesgos en conjunto con el Comité de Sostenibilidad, Seguridad y Riesgo.
Comunicando la Sostenibilidad	Comunicando permanentemente a nuestros grupos de interés los logros y avances en materia de sostenibilidad.	A través de los diferentes mecanismos de relacionamiento establecidos para cada uno de ellos.



Estrategia de sostenibilidad

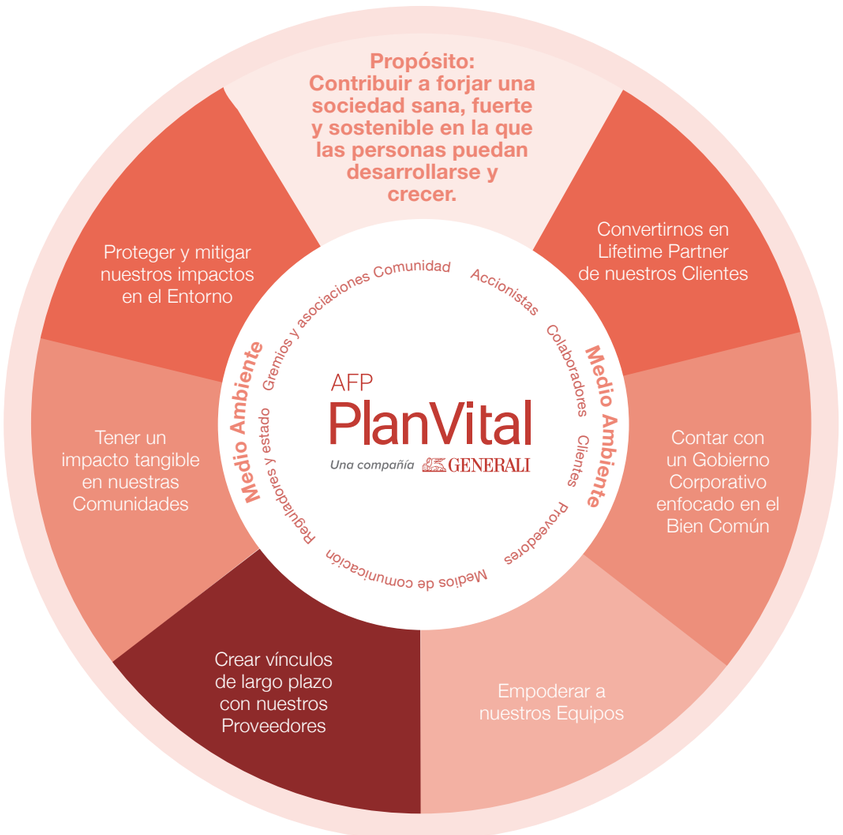
Vivimos nuestro papel de empresa socialmente responsable, creando un valor duradero para nuestros grupos de interés, apalancado en nuestra Misión que es: “Lograr un futuro mejor para todos nuestros afiliados, colaboradores y accionistas, ofreciendo una gestión previsional de alto nivel profesional, otorgando un servicio de excelencia y administrando eficientemente los fondos de pensiones”. Para ello, nuestras metas son:

- Impulsar un crecimiento sostenible.
- Inspirar confianza en la marca.
- Ser un líder sostenible en el mercado.

¿Cómo lo hacemos?

Para fijar nuestros objetivos y estrategias claves, hemos proyectado nuestra estrategia en base a nuestros seis pilares estratégicos con sus respectivos compromisos.

A fin de reflejar la evolución de nuestro enfoque, hemos avanzado en la “Sostenibilidad”, tomando en cuenta nuestros impactos ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) en toda la cadena de valor y haciéndonos cargo que el desempeño no financiero nos apoyará en el éxito a largo plazo y nos diferenciará del mercado.



Con el propósito de adecuarnos a los nuevos cambios hemos ido evolucionando desde generar una línea base de nuestra gestión y definir focos estratégicos de sostenibilidad, a implementar nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad (PES) para lograr nuestro desarrollo y posicionamiento responsable y sostenible, dando así respuesta a temas como transparencia, cercanía con el cliente, potenciar un buen clima laboral en el que prevalezcan el dialogo y fomentar el desarrollo de los aliados estratégicos, teniendo aún desafíos importantes en materia del cambio climático.



Nuestros compromisos

Convertirnos en Lifetime Partner de nuestros clientes

- Escuchar con atención las necesidades y espectativas de nuestros clientes y ofrecerles soluciones sencillas y efectivas que les brinden una mejor calidad de vida.
- Mantener a nuestros clientes satisfechos, para ello medimos la satisfacción de nuestra atención.
- Educar y asesorar a nuestros clientes para que tomen desiciones informadas.
- Comunicar de forma transparente, simple, fácil para que todos entiendan.
- Conectamos con nuestros clientes a través de los distintos canales que hemos desarrollado.
- Proteger los datos y la privacidad de todos nuestros clientes.
- Adaptamos a los nuevos tiempos, innovando a través de nuevas tecnologías y aplicando la excelencia operacional en todos nuestros procesos.
- Trabajar con altos estándares de calidad, seguridad y confiabilidad para que nuestros clientes nos prefieran.
- Velar por los fondos de nuestros afiliados, para que en el momento de jubilarse puedan tener una buena calidad de vida.

Contar con un gobierno corporativo enfocado en el bien común

- Actuar con integridad, alentando a nuestros directivos a que den ejemplo y hagan ver a sus equipos su responsabilidad respecto a los principios éticos que compartimos.
- Respetar los derechos humanos y evitar la corrupción en todos nuestros ámbitos de influencia.
- Comunicar nuestro compromiso con la sostenibilidad a nuestros grupos de interés y entablar un diálogo constante para mejorar de forma continua.
- Trabajar junto con los gobiernos y otras organizaciones nacionales e internacionales para defender la transparencia y promover una acción copmún para alcanzar nuestros objetivos de desarrollo sostenible.

Empoderar a nuestros equipos

- Gestionar nuestro personal de forma humanitaria y responsable, de acuerdo a nuestros valores.
- Potenciar a nuestros colaboradores desarrollando su talento y promoviendo su bienestar.
- Promover el trabajo en equipo la formación, el desarrollo de un buen clima laboral en el que prevalezcan el dialogo, la creatividad y la iniciativa.
- Promover los derechos humanos adoptando políticas y desarrollando iniciativas que fomentan la diversidad y la inclusión.

Crear vínculos de largo plazo con nuestros proveedores

- Crear alianzas a largo plazo con nuestros proveedores, compartiendo una cultura de integridad, rendimiento y transparencia.
- Gestionar las relaciones con nuestros proveedores de forma responsable.
- Mantener una comunicación abierta con nuestros proveedores, poniendo a disposición de estos últimos, adecuados canales para el diálogo y fomentando en ellos el desarrollo de soluciones innovadoras para ofrecer a nuestros clientes una experiencia sin igual.
- Fomentar el desarrollo de las Pymes con el fin de contribuir el desarrollo económico y social del país.

Tener un impacto tangible en nuestras comunidades

- Contribuir al desarrollo social a través de la generacion de empleos.
- Involucrar a la comunidad cercana de las sucursales, con el propósito de ser un buen vecino.
- Educar en temas previsionales para que tomen desiciones informadas.
- Realizar voluntariado corporativo para empoderar a las personas en situación de exclusion, mejorando las oportunidades y extrayendo el potencial de los más desfavorecidos.

Proteger y mitigar nuestros impactos en el entorno

- Incorporar la eficiencia energética e hídrica en toda nuestra operación.
- Hacernos cargo de las implicancias del cambio climático a lo largo de toda nuestra cadena de valor.
- Gestionar los residuos producto de nuestra operación partiendo por la eliminación del papel.



Grupos de interés

Nuestra estrategia de negocios se basa en el crecimiento sostenible que ha sido plasmado en nuestro Mapa Estratégico. Esto se integra en el corazón del negocio a través de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, que compromete la vinculación y el trabajo conjunto y bajo mejora continua con nuestros grupos de interés.

En este sentido, hemos definido a nuestros grupos de interés, como todos aquellos que se relacionan de alguna manera con nuestra actividad, ya sea a través del trabajo conjunto, de la prestación de servicios o de la necesidad de informar.

Durante 2021, llevamos a cabo el proceso de mapeo y priorización de nuestros grupos de interés, con el fin de mejorar el método de relacionamiento, de acuerdo con los intereses y necesidades de nuestra Empresa y de cada grupo. Como resultado, se definieron 8 categorías de grupos de interés, desglosadas en 21 subgrupos.

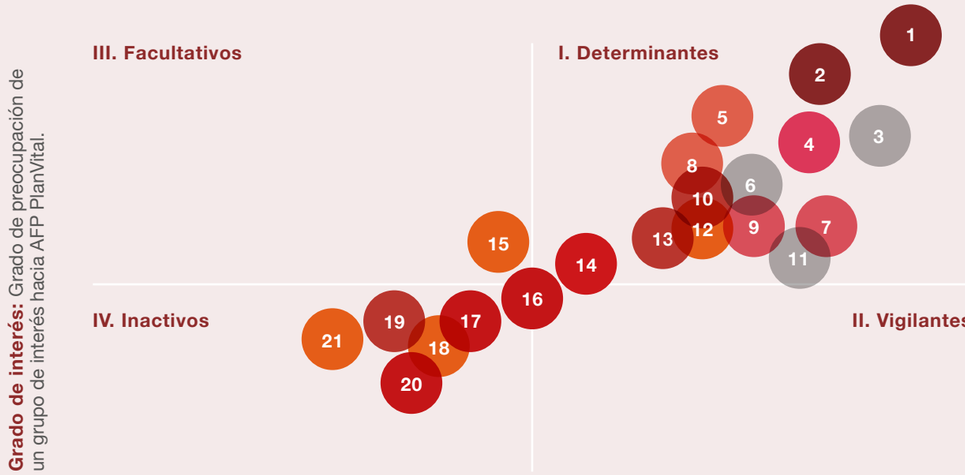
Para la identificación de los grupos de interés, hicimos dos talleres donde participaron todos los los gerentes de primera línea y el gerente general, el cual consistía en realizar dos ejercicios. El primero de ellos fue identificar a los grupos de interés. Para la realización de este ejercicio, se hizo una propuesta de grupos de interés tomando como base los estipulados en la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo y un Benchmark sectorial para ser validada por todos los participantes.



Las categorías se clasificaron en externas e internas, según el tipo de relación que establecemos con nuestros grupos de interés, para luego ser priorizadas según la matriz de influencia e interés.

El segundo ejercicio consistió en realizar la priorización de los subgrupos identificados y validados en el Ejercicio 1, a través de una plataforma en línea (Mentimeter), donde cada uno puntuó en una escala de 1 al 4 el grado de influencia e interés.

La priorización de grupos de interés quedó de la siguiente manera:



Grado de influencia: Poder de un grupo de interés para impactar las decisiones de AFP PlanVital

Grupos de interés

Accionistas
1. Inversionistas
2. Directorio

Gremios y Asociaciones
4. Asociación de AFP Chile

Reguladores y estado
6. Gobierno
3. Entidades regulatorias
11.Parlamento

Clientes
5. Afiliados
8. Pensionados

Medios de comunicación
7. Medios de comunicación
9. Periodistas especializados

Colaboradores
10. Colaboradores
13. Sindicatos
19. Familia de colaboradores

Comunidad
12. Lideres de opinión
15. ONG's
18. Academia
21. Juntas de vecinos

Proveedores
14. Emisores
16. Servicios
17. Insumos
20. Contratistas

Para realizar la Estrategia de Relacionamiento y los mecanismos de comunicación y relacionamiento se hizo a partir de la Política de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, revisión de la información secundaria enviada por las distintas gerencias y del Benchmark sectorial. En tanto, para definir los temas relevantes viene trazada por la matriz de materialidad, donde se levantaron los siguientes aspectos: a) el nivel de preocupación de los grupos de interés ante aspectos considerados clave por ellos; b) su impacto actual o potencial en AFP PlanVital y c) la capacidad de respuesta de la organización ante ellos.

Estrategia de Relacionamiento segmentada por grupo de interés

Nº	Grupos de Interés	Objetivos de relacionamiento	Estrategia de relacionamiento	Temas claves y preocupaciones planteadas	Mecanismos de relacionamiento y comunicación	Frecuencia de participación
1	Accionistas	Transparencia y Reputación Corporativa	Nuestra premisa es contar con una gobernanza para actuar por el bien común, siguiendo un modelo y reglas para actuar de la mejor manera hacia todos nuestros grupos de interés y lograr el bien social.	• Gobierno Corporativo • Ética y Cumplimiento • Gestión de Riesgos • Adaptación a regulaciones y aporte al debate público • Sostenibilidad de los resultados • Inversión Responsable • Pandemia Coronavirus • Retiro de fondos • Gestión de la Sostenibilidad (factores ASG)	• Junta de accionistas • A través del Directorio • Informes • Comités de Directores • Página Web	Permanente
2	Gremios y Asociaciones	Formar alianzas con distintas instituciones nacionales e internacionales para lograr el bien común y así mejorar la calidad de vida de las personas.	Procurar que la industria y la Compañía estén representadas adecuadamente en distintas instancias públicas a través de los Gremios en los que participamos.	• Adaptación a regulaciones y aporte al debate público • Retiro de fondos • Inversión Responsable • Gestión de la Sostenibilidad (factores ASG)	• Participación Directorio Asociación AFP Chile • Mesas de trabajo	Permanente
3	Reguladores y Estado	Tratar temas sectoriales y propios de nuestra organización.	Asumimos una relación abierta y directa con nuestros reguladores, sustentada en los principios corporativos que, a su vez, rigen también la relación con todos nuestros grupos de interés. Así, en AFP PlanVital respondemos directamente a las inquietudes y consultas de la autoridad.	• Adaptación a regulaciones y aporte al debate público • Gobierno Corporativo • Ética y Cumplimiento • Gestión de la Sostenibilidad (factores ASG) • Pandemia del COVID-19 / Preocupación por la salud • Gestión de Riesgos • Sostenibilidad de los resultados • Reforma Previsional	• Reuniones con distintos personeros gubernamentales • A través de la Asociación AFP Chile	Cuando lo amerita
4	Clientes	• Mantener satisfechos a nuestros clientes. • Dar respuesta rápida a sus demandas.	En AFP PlanVital tenemos la obligación de orientarnos hacia nuestros clientes, mantener con ellos relaciones de confianza y transparentes, conocer sus realidades y expectativas para así considerarlas en nuestra toma de decisiones. Asumimos el compromiso en cada uno de los servicios otorgados de manera tal que ellos sean de un elevado estándar de calidad, seguridad y confiabilidad. La comunicación con nuestros clientes es fundamental para el negocio. Por eso, constantemente trabajamos para mejorar los canales para que sean simples y seguros a través de los cuales día a día se fortalece esta relación, entregando información clara, precisa y transparente.	• Satisfacción de clientes • Protección de datos y Ciberseguridad • Transformación digital • Información transparente y asesoramiento • Retiro de fondos • Pandemia del COVID-19 / Preocupación por la salud	• Directo cara a cara (atención en sucursales) • Encuestas de satisfacción • Página web • Redes sociales • Atención Digital • Correo electrónico • Centro de Atención Telefónico	Permanente

Nº	Grupos de Interés	Objetivos de relacionamiento	Estrategia de relacionamiento	Temas claves y preocupaciones planteadas	Mecanismos de relacionamiento y comunicación	Frecuencia de participación
5	Medios de Comunicación	Dar a conocer nuestra gestión sostenible.	Transmitir que somos una Compañía transparente, confiable y exitosa, con una gestión de sostenibilidad consistente, alineada al Grupo Generali.	• Difusión de los temas relevantes para la Compañía • Pandemia del COVID-19 / Preocupación por la salud • Adaptación a regulaciones y aporte al debate público • Temas de interés para el sector • Sostenibilidad de los resultados • Información transparente y oportuna	• A través de la agencia de comunicaciones externa • A través de la Asociación AFP Chile	Esporádica
6	Colaboradores	Mantener a un equipo humano comprometido con el logro de los objetivos y empoderados de la sostenibilidad de AFP PlanVital.	Estamos atentos a incorporar mejores prácticas, beneficios e iniciativas de aprendizaje que promuevan el perfeccionamiento y capacitación de quienes integran la Compañía y, en paralelo, lograr un equilibrio entre el ámbito laboral y personal.	• Diversidad e inclusión • Desarrollo y Capacitación • Salud y Seguridad en el trabajo • Transformación digital y teletrabajo • Clima laboral	• Directo cara a cara • Townhall • Boletín conectados • El Baúl (Intranet) • Comunicados • Mailings • Canal de Denuncias • Reunión de Feedback (Proceso de Evaluación de Desempeño) • Reuniones con sindicatos • Campañas internas	Permanente
7	Comunidad	Mejorarles la calidad de vida.	En AFP PlanVital vivimos la comunidad, desempeñando un papel activo, más allá de las actividades del día a día, para lograr una impacto en las comunidades donde operamos. De esta manera, contribuimos a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer.	• Adaptación a regulaciones y aporte al debate público • Ética y Cumplimiento • Sostenibilidad de los resultados • Pandemia del COVID-19 / Preocupación por la salud • Compromiso con mejorar la calidad de vida de las personas	• Página web • Redes sociales • Reuniones con juntas de vecinos • A través de los medios de comunicación	Esporádica
8	Proveedores	Asegurar la continuidad del negocio en la cadena de valor.	Reconocemos a nuestros proveedores como aliados estratégicos para la realización de las actividades del negocio. En ese sentido, estamos conscientes de que el éxito alcanzado se debe al esfuerzo permanente de muchas personas.	• Pagos oportunos • Gestión responsable con proveedores	• Directo cara a cara • Correo electrónico	Permanente





Organizaciones en las que participamos y principios a los que adherimos

Iniciativa Climática de Inversionistas Latam (ICIL)

Iniciativa creada por UNPRI, cuyo objetivo es apoyar a los signatarios para que fortalezcan sus compromisos y prácticas para gestionar el cambio climático en sus portafolios, a través de cinco acciones (apoyar públicamente el Acuerdo de París, apoyar públicamente el Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, identificar riesgos y oportunidades de cambio climático, utilizar análisis de escenarios para la gestión del cambio climático y definir y comunicar las métricas para monitorear el cambio climático).

En nuestra gestión y compromiso con la Sostenibilidad nos hemos adherido voluntariamente a principios e iniciativas de carácter internacional y nacional como son:

Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (UNPRI)

Es una iniciativa de inversores en asociación con el PNUMA y el Pacto Global de Naciones Unidas, que pone en práctica seis principios para la Inversión Responsable. Entre sus objetivos, se encuentra entender las implicancias de los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), y ayudar a sus adherentes en la integración de estos factores en sus decisiones de inversión.

Active Ownership 2.0

Es un estándar al que se aspira para mejorar el relacionamiento entre empresas e inversionistas, y que establece un marco de acción donde los inversionistas dan prioridad a los retos de la agenda de sostenibilidad, y utilizan la colaboración como una herramienta para abordar y resolver dichos retos.

Global Reporting Initiative (GRI)

Es una organización internacional no gubernamental, que tiene como objetivo impulsar los Reportes de Sostenibilidad como herramienta para la planificación, medición, evaluación y comunicación de los avances e impactos en aspectos sociales, económicos y ambientales de una organización.

Acuerdo Verde

Es un compromiso voluntario entre el sector financiero, el gobierno chileno y los reguladores, que define principios generales respecto de la gestión de los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático en la toma de decisiones por parte de las entidades firmantes y compromete acciones concretas en este ámbito. El acuerdo fue suscrito, en diciembre de 2019, por la Superintendencia de Pensiones, el Ministerio de Hacienda, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), el Banco Central y diversos representantes del sector financiero y previsional.

Norma ISO 9001

Elaborada por la Organización Internacional para la Estandarización (International Standarization Organization o ISO por sus siglas en inglés), determina los requisitos para un Sistema de Gestión de la Calidad, que pueden utilizarse para su aplicación interna por las organizaciones, sin importar si el producto y/o servicio lo brinda una organización pública o empresa privada, cualquiera que sea su rama, para su certificación o con fines contractuales. La Organización Internacional de Estandarización es un organismo independiente, no gubernamental que actualmente reúne a más de un millón de empresas y organizaciones en más de 170 países miembros alrededor del mundo. Esta organización se creó tras la Segunda Guerra Mundial, luego la reunión en Inglaterra de delegados de 25 países para coordinar y unificar estándares mundiales en febrero de 1947.

Acción Empresas

Es una organización sin fines de lucro, que agrupa a más de 130 empresas decididas a gestionar sus negocios de manera sostenible, bajo una lógica de competitividad y sostenibilidad. En Chile, representa al World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) -asociación que trabaja en pos del desarrollo sostenible- y, a través de diversas instancias, busca posicionar la sostenibilidad empresarial como una visión de negocios necesaria para la construcción de una sociedad más inclusiva e igualitaria.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas

Son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Alianzas estratégicas

En AFP PlanVital participamos y mantenemos relaciones con distintas asociaciones y gremios, con el propósito de gestionar en conjunto iniciativas para potenciar el desarrollo económico y social del país.

Asociación de AFP de Chile

Es una organización gremial que reúne a las sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones constituidas de acuerdo a las normas del D.L 3.500 del año 1980. El objetivo es repwresentar a sus asociados frente a los poderes públicos y organizaciones de la sociedad civil, buscando el mejor desempeño, desarrollo y perfeccionamiento de las normas que rigen su tarea. También administra y gestiona los procesos e instituciones que la ley ha asignado a las AFP en su conjunto. Desde su creación, el equipo humano se ha enfocado en participar en las políticas públicas que involucran la subsistencia y bienestar de todos los cotizantes en el Sistema de Pensiones y jubilados de nuestro país y están en sintonía con los cambios que ha experimentado Chile en las últimas décadas.

A través del Grupo Generali adherimos a

Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

Se creó en 1999 con el objetivo de reconocer las mejores prácticas en materia de sostenibilidad de las empresas que cotizan en Bolsa. Actualmente lo integran 323 empresas de todo tipo de sectores, que destacan por contar con un desempeño ejemplar en materia social, medioambiental y de buen gobierno (ASG).

Pacto Global

Es una iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas en la que participan más de 13.000 empresas en todo el mundo, convirtiéndose así en la primera organización internacional abocada a examinar los temas críticos relacionados con la Sostenibilidad, en el mundo. Quienes adhieren al Pacto Global asumen un serio compromiso de integrar el concepto de sostenibilidad en su estrategia corporativa, mediante la implementación de 10 Principios, los cuales están centrados en cuatro ámbitos: derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.



Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En 2015, como parte de la agenda 2030 de las Naciones Unidas, 193 países se comprometieron a trabajar juntos para cumplir con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que buscan contribuir a poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.

Como uno de los principales actores de la industria, en AFP PlanVital estamos conscientes de la importancia de estos objetivos, haciéndonos parte de este desafío. Para llevar a cabo este compromiso, realizamos el proceso sugerido por la metodología del SDG Compass (Sustainable Development Goals), desarrollada por GRI, Pacto Global de Naciones Unidas y World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), que busca: identificar, definir y establecer metas e indicadores, para integrarlos a la gestión y finalmente comunicar y reportar.

En 2021, tomamos la decisión como Compañia de empezar a trabajar entorno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el Taller de Materialidad, en el cual participaron nuestro CEO y todos los gerentes de primera línea, junto con realizar la validación del proceso de Materialidad para esta Memoria, se les presentó la intención de incorporar los ODS a la gestión propia de la Administradora, dándoles a conocer que eran los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la importancia que tenían para la humanidad y cómo desde el ámbito empresarial se podía contribuir a esta causa. En torno a ello, se formó una nutrida discusión en que todos estuvieron de acuerdo en “que como empresa” no podíamos estar ausente de esta oportunidad única de contribuir a mejorar el mundo para las generaciones futuras.

Para definir los ODS, hicimos una primera aproximación, donde analizamos cada uno de los 17 ODS para ver cuales aplicaban para nuestra Compañía; luego, realizamos un mapeo de la cadena de valor y tomamos de insumo el proceso de materialidad, donde se levantaron los principales impactos tanto positivos como negativos. Junto a lo anterior, también, efectuamos un benchmarking tanto de industrias del sector como de otras industrias internacionales que desde 2015 han incorporado los ODS a sus estrategias de negocios, y finalmente, construimos una matriz, con el fin de cruzar nuestra Estrategia de Sostenibilidad -Plan Estratégico- con los ODS comprometidos, con sus respectivos objetivos específicos, para cada uno de los objetivos escogidos, de acuerdo con las iniciativas seleccionadas para este fin. La matriz también contempló el cruce de los ODS con los temas materiales y con los respectivos indicadores que utilizamos en la Memoria, para darle seguimiento al trabajo que estamos realizando.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas para cumplir con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que se vinculan con nuestra actividad, a través de nuestros pilares definidos en nuestra Estrategia de Sostenibilidad. A continuación, presentamos los ODS comprometidos y validados por el Comité de Sostenibilidad:

ODS comprometidos	Convertirnos en Life time Partner de nuestros Clientes	Contar con un Gobierno Corporativo enfocado en el Bien Común	Empoderar a nuestros Equipos	Crear vínculos de largo plazo con nuestros Proveedores	Tener un impacto tangible en nuestras Comunidades	Proteger y mitigar nuestros impactos en el Entorno
4	✓		✓	✓	✓	
5			✓			
8	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16		✓	✓			



Inversión responsable

“En AFP PlanVital entendemos la inversión responsable, como la toma de decisiones de inversión de los recursos de los fondos de pensiones, buscando transparencia y teniendo en consideración los criterios de riesgo climático y los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo de los emisores. Lo anterior contribuye a reducir el perfil de riesgo del portafolio y a asegurar la sostenibilidad de largo plazo.

Política de Inversión

Según el Artículo 152 del decreto ley 3.500, “Se prohíbe a las Administradoras adquirir acciones y cuotas de fondos de inversión que puedan ser adquiridas con recursos del Fondo. Asimismo, se prohíbe a las Administradoras, a las personas que participan en las decisiones y operaciones de adquisición y enajenación de activos para alguno de los Fondos, y a las personas que, en razón de su cargo o posición, están informadas respecto de las transacciones de los Fondos, adquirir activos de baja liquidez, a los que se refiere el artículo 162 de la ley 18.045”.

Para el exceso de flujo de caja, y de acuerdo con lo normado por la Superintendencia de Pensiones y el DL N°3.500, la Administradora de Fondos de Pensiones PlanVital S.A. no realiza inversiones en instrumentos susceptibles de ser invertidos por los Fondos de Pensiones, salvo Depósitos a Plazo o Fondos Mutuos o el Encaje (requerido por normativa). La principal inversión de la Administradora es el Encaje, inversión obligatoria a que se refiere el artículo 40 del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, que representa el 1% de los recursos administrados en cada fondo de pensiones, y se invierte en cuotas de los referidos fondos.

Por su parte, los recursos de los fondos de pensiones son invertidos de acuerdo a la normativa del Compendio de Normas de la Superintendencia de Pensiones, al Régimen de Inversión definido por la Superintendencia de Pensiones y a la Política de Inversión y Solución de Conflictos de Interés de los fondos de pensiones disponible en la página web www.planvital.cl

Financiamiento

Para el financiamiento del desarrollo de los proyectos de crecimiento relacionado a las licitaciones de cartera ganadas en años anteriores, la sociedad ajustó el reparto de dividendos al mínimo obligatorio, obtuvo créditos bancarios, realizó aumentos de capital en ejercicios anteriores, y obtuvo préstamo de la sociedad relacionada Transocean Holding Corporation, todo conforme a la planificación diseñada al momento de participar en los procesos de licitación anteriores. Todo este financiamiento tiene un proceso de pago que comenzó durante 2018, que continuó durante 2019 y que fue cancelado en su totalidad en el mes de noviembre del año 2020. Hoy día, los recursos necesarios de la Administradora son financiados con flujos generados por la operación.

Tenemos una trayectoria de más de 40 años invirtiendo en instrumentos de renta fija y variable, entre otros, tanto dentro del país como en el extranjero. Administramos, en el mejor interés de nuestros afiliados, una cartera de inversiones que al cierre de 2021 asciende a la suma de 6 mil millones de dólares aproximadamente.

Nuestra estrategia de inversión tiene presente nuestro rol fiduciario sobre los fondos de pensiones que administramos, velando por la seguridad y rentabilidad de éstos con un enfoque a largo plazo, lo que nos ha permitido darnos cuenta de la creciente importancia de incluir las variables de riesgos climáticos y factores ASG (ambiental, social y de gobernanza) en los procesos de inversión de la Compañía, con el fin de lograr que éstos sean responsables con nuestros grupos de interés y con el medioambiente, además de ser sostenibles en el tiempo.

Como muestra de nuestro compromiso con el riesgo climático y los factores ASG, en 2020, firmamos los Principios de Inversión Responsable (PRI por sus siglas en inglés: Principles for Responsible Investment), red internacional de inversores respaldada por las Naciones Unidas, en la cual se trabaja en forma conjunta con los otros signatarios para implementar los principios de inversión responsable en los procesos de inversión para todas las clases de activos que administran los diferentes miembros del PRI.

En este mismo camino, durante 2021 iniciamos el diseño y desarrollo de una política y metodologías de inversión responsable, con el fin de incorporarlas en los procesos de decisión para las principales clases de activos que administramos, y así reducir la exposición de la cartera de inversión a emisores cuyo comportamiento no esté alineado con nuestros principios y estrategia de inversión. Específicamente, se encuentran en proceso de aprobación las modificaciones a la Política de Inversiones y Solución de Conflicto de Interés, respecto de lo establecido en la NCG N°276, donde se incluye Plan de Inversión Responsable a dos años, este último ya informado en detalle a la Superintendencia de Pensiones, los Contenidos Mínimos de las Políticas de Inversión y de Solución de Conflictos de Interés.

Por último, en AFP PlanVital estamos convencidos de la importancia de ejercer una propiedad activa, con el objetivo de influir en emisores en los portafolios para que mejoren sus prácticas ASG con el fin de reducir los riesgos y mejorar los resultados a largo plazo.



Nuestro enfoque de Inversión Responsable

En línea con la visión de Sostenibilidad de Grupo Generali, nos comprometemos a integrar las consideraciones de riesgo climático, medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en todas nuestras actividades, centrándonos en dos pilares: nuestra actividad principal y la comunidad en la que operamos.

Además, es importante tener en cuenta que nos regimos según lo estipulado en el artículo 45 del Decreto de Ley N° 3.500, de 1980 (DL 3.500), que establece que las inversiones que se efectúen con recursos de los fondos de pensiones tendrán como único objetivo la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad.

A lo anterior, hay que añadir que mediante la NCG N° 276 de la Superintendencia de Pensiones y la Resolución Nº 43, que modifica la Resolución Nº 153, se establece que, las AFP deben contar con una adecuada gestión de las oportunidades y riesgos derivados del cambio climático y los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

En este contexto, el cumplimiento del objetivo de la Compañía no solo depende de una buena gestión financiera, sino que también es necesario incorporar de forma integral estrategias de sostenibilidad al negocio.

Nuestro camino a la inversión responsable



2019

DICIEMBRE
Firmamos el Acuerdo Verde.

2020

OCTUBRE
Nos adherimos a los Principios de Inversión Responsable (PRI).

NOVIEMBRE
Creamos la Política de Inversión Responsable.

2021

ENERO
Conformamos una mesa de trabajo de Inversión Responsable.

ABRIL
Elaboramos el primer reporte para PRI.

JULIO
Realizamos un Kick Off de Inversión Responsable.

AGOSTO
Conformamos el Primer Comité de Prácticas de Riesgo Climático y Factores ASG.

OCTUBRE
Realizamos el segundo Comité de Riesgo Climático y Prácticas ASG.

DICIEMBRE
Contratamos a la empresa Sustainalytics como proveedor de base de datos ASG.



¿Cómo lo hacemos?

Proceso de la integración de las variables de riesgo climático y factores ASG

La Administradora tiene como primera responsabilidad el deber fiduciario para con sus afiliados, según lo estipula el DL 3.500. En este contexto, y considerando el objetivo único de obtener una adecuada rentabilidad y seguridad para los fondos de pensiones bajo su gestión, AFP PlanVital entiende que las variables de riesgo climático y factores ASG son dinámicas, pudiendo crear oportunidades en el proceso de inversión y tener un impacto positivo en el desempeño a largo plazo de los Fondos de Pensiones.

Actualmente, las variables de riesgo climático y factores ASG son incluidas en el proceso de inversión de los fondos de pensiones que administramos, con la finalidad de identificar los riesgos de invertir en empresas con frágiles prácticas de riesgo climático y factores ASG que pudiesen tener un impacto potencial en el rendimiento de largo plazo de las inversiones o exponer a la Compañía a riesgo reputacional.

Los criterios ASG aplican a todos los tipos de activos bajo la administración de AFP PlanVital, aunque las dimensiones de riesgo climático y factores ASG difieren según el tipo de activo del que se trate. Se consideran las variables de riesgo climático y factores ASG en el análisis de inversión directa e indirecta, con la finalidad de destacar riesgos y oportunidades que agregan estos factores a los instrumentos financieros tradicionales. Específicamente, se trata de un proceso desarrollado *in-house*, que se inicia con un levantamiento de información relacionada con las variables de riesgo de cambio climático y factores ASG a través de distintas fuentes, agrupadas de la siguiente manera:

- Datos provenientes de algún proveedor de datos certificado a nivel mundial que cuente con suficiente experiencia en la materia. Durante 2021, contratamos los datos entregados por Sustainalytics.
- Información recibida a través de cuestionarios autogenerados, los que incluyen una declaración firmada por la contraparte comprometiéndose a entregar información fidedigna y confiable, para las siguientes clases de activos:
  - Activos locales.
  - Vehículos internacionales líquidos (fondos mutuos y los fondos cotizados en bolsa ETF (por sus siglas en inglés exchange-traded funds).
  - Vehículos nacionales ilíquidos (activos alternativos).

  Para los vehículos internacionales ilíquidos tales como *private equity or debt*, (capital privado o deuda) la información es recibida a través del cuestionario de Debida Diligencia (Due Diligence Questionnaire DDQ por sus siglas en inglés) elaborado por el Institutional Limited Partners Association (ILPA) enviado por la contraparte, o equivalente, en su sección dedicada a la sostenibilidad.
- La última fuente es la información pública divulgada por la propia contraparte, que cumple los estándares de auditores externos y de los organismos fiscalizadores.

Las variables analizadas se agrupan en cinco categorías: General, Ambiental, Social, Gobierno Corporativo y Cambio Climático. Dentro de ellas, se incluye la evaluación de al menos, los siguientes factores:

GENERAL	AMBIENTAL	SOCIAL	GOBIERNO CORPORATIVO	CAMBIO CLIMÁTICO
Número de variables por activo				
De 4 a 11	**De 2 a 9**	**De 7 a 10**	**De 7 a 13**	**De 1 a 8**
Ratings de Sustainalytics	Uso de los recursos (agua, energía, etc.)	Relación con las comunidades	Cumplimiento de Estándares Sociales	Huella de Carbono
Ratings de Clasificadoras	Cumplimiento de Estándares Ambientales	Impacto Social	Estructura de Propiedad	Certificaciones de Riesgo Climático
Certificaciones ASG	Impacto Medioambiental	Certificaciones Sociales	Estructura del Directorio	
Equipo	Manejo de Residuos	Inclusión	Resultado de las Auditorías	
Evaluación de las Políticas ASG	Certificaciones medioambientales	Diversidad	Código de Ética	
Integración ASG en procesos internos de inversión		Código de Conducta	Sanciones	
Reportería General de ASG y Riesgo Climático		Cumplimiento de Estándares Sociales	Reportería Certificaciones de Gobierno Corporativo	
			Proceso de Votaciones	

Fuente: Cuestionarios, ILPA DDQ y bases de datos.

Con el fin de facilitar el análisis comparativo de los activos, realizamos una agrupación por industria, en el caso de activos locales (renta variable y fija), y por *peer group* (grupo de fondos mutuos o ETFs que siguen un índice en común), en el caso de activos líquidos e ilíquidos (renta indirecta variable y fija).

Posteriormente, las variables individuales provenientes de cada una de las diferentes fuentes de información (bases de datos, DDQs y/o información pública) son analizadas y clasificadas en quintiles, otorgando una nota para cada uno de ellos.

El resultado final del proceso es una nota de las variables de riesgo climático y factores ASG para el activo analizado (compañía, fondo mutuo internacional, fondo alternativo local y/o internacional), que es el resultado del promedio ponderado de las notas individuales de cada una de las variables analizadas.

En una etapa posterior, esta nota final de las variables de riesgo climático y factores ASG se incorpora a la visión global del instrumento analizado que tiene la Gerencia de Inversiones, generando, como resultado, la decisión final de inversión.

Propiedad Activa

En AFP PlanVital estamos convencidos de que las relaciones cercanas y de largo plazo son claves para la maximización del desempeño de nuestras inversiones, sumado a las cada vez más relevantes consideraciones sobre las variables de riesgo climático y factores ASG. Esto ha implicado que en forma natural hayamos iniciado un proceso en el que hemos hecho partícipe a todas las contrapartes y emisores, en las que los fondos de pensión invierten, invitándoles a compartir con nosotros la información de sostenibilidad de la que dispongan, la que nos permitirá mejorar aún más en el cumplimiento de nuestro deber fiduciario, gracias a la identificación de oportunidades de inversión o de alertas tempranas.

Es preciso mencionar que no contamos con criterios de exclusión, por el contrario, buscamos incentivar a las contrapartes y emisores para que tomen medidas para administrar su exposición a los riesgos de sostenibilidad a través de:

a) La participación en procesos de *engagement*, tanto directos como colaborativos, en los que hemos estado trabajando de forma activa durante 2021, en conjunto a otras empresas relevantes del sistema financiero y de pensiones chileno (engagement colaborativos).

b) Participación en juntas de accionistas de emisores, en representación de los fondos de pensiones, donde AFP PlanVital puede, mediante el ejercicio de su derecho a voto, plasmar su compromiso con la sostenibilidad.

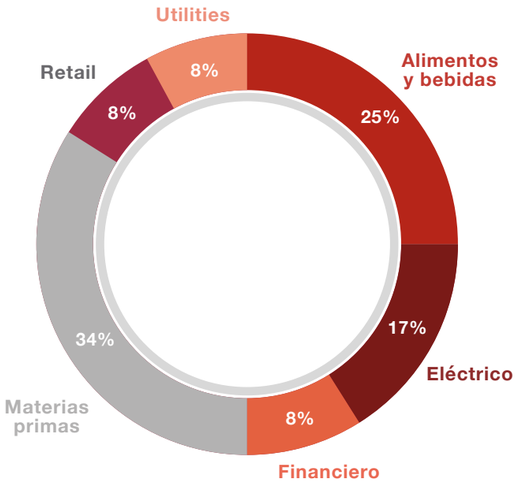
Engagement

El *engagement* es el proceso por el cual se genera el estrechamiento de las relaciones con las contrapartes y emisores. Esto permite generar un ciclo de retroalimentación positiva, que transparenta los intereses y preocupaciones de los inversores relacionados a las variables de riesgo de cambio climático y factores ASG, produciendo de forma sinérgica la difusión de los estándares de sostenibilidad a los que se aspira alcanzar en el corto, mediano y largo plazo. Al tener claridad las contrapartes y emisores de las expectativas de sus inversionistas, posibilita que éstos incorporen de forma paulatina criterios de sostenibilidad dentro de sus estándares de administración. Como mecanismo de *engagement* existen múltiples alternativas, no obstante, en AFP PlanVital implementamos en 2021 el *Engagement* Directo y el Colaborativo.

Engagement Directo: en septiembre de 2021, nuestro CEO, Andrea Battini, declaró formalmente a todas nuestras contrapartes y emisores, el compromiso que AFP PlanVital tiene con la inversión responsable y la integración de las variables de riesgo climático y factores ASG en nuestro proceso de inversiones, solicitando formalmente su colaboración, para que AFP PlanVital pudiera contar con la información necesaria para el cumplimiento de dicho compromiso.

Adicionalmente, desde fines de 2019, se han incluido activamente temáticas de sostenibilidad en cada una de las reuniones realizadas con las contrapartes, como parte del proceso de evaluación de éstas.

Distribución de *engagement* directos con contrapartes durante 2021 por sectores productivos





Engagement Colaborativo

Durante 2021 hemos participado como inversionista de apoyo en los procesos de engagement colaborativos liderados por el PRI y Governart. En dichos procesos, la participación de importantes empresas del sistema financiero y de pensiones chileno ha sido clave en la generación de sinergia en la búsqueda de difundir la importancia que tiene la sostenibilidad en el mercado local. Además, se espera lograr un mayor grado de influencia en las contrapartes actuando como agrupación, lo que implicaría una mejor llegada en éstas, para atender los requerimientos que nazcan de este proceso. Las compañías de los *engagement* colaborativos en los que participamos pertenecen a las industrias mineras y *Large Caps* (empresas de alta capitalización), teniendo como objetivo la mejora de la divulgación pública de las empresas para temas tales como: uso del agua, emisiones, prácticas laborales, ética empresarial, relación con las comunidades y tratamiento de desechos y residuos.

En el caso del engagement colaborativo enfocado a la minería, contamos con la participación de siete empresas relacionadas al sistema financiero y de pensiones nacional, donde se evaluaron cinco mineras en temáticas relacionadas con el uso del agua, emisiones de carbono y relacionamiento comunitario. A partir de esta evaluación, se determinó las mineras a contactar por el equipo del engagement colaborativo durante 2022, para seguir adelante con este proceso.

Por el lado de la evaluación de las empresas Large Caps, el equipo de *engagement* cuenta con la participación de nueve empresas relacionadas al sistema financiero y de pensiones nacional. En consideración a las características heterogéneas de las empresas *Large Caps*, realizamos un el análisis de variables dependiendo del sector productivo en que cada una de éstas opera. Estos sectores son sanitarias, alimentos y bebidas, financiero, materias primas, eléctrico y retail, por lo que en el conjunto se abordaron ampliamente los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza. Durante 2022 se realizará un acercamiento a las empresas evaluadas.

Voting

En atención al cumplimiento del deber fiduciario que exige la normativa a AFP PlanVital en la administración de los fondos de pensiones, hemos participado en representación de los fondos de pensiones que administramos en un total de 32 juntas de accionistas de las cuales 18 pertenecen a juntas ordinarias y 14 a juntas extraordinarias de los emisores en la cartera de inversión de los fondos de pensiones, durante 2021. En cada una de estas oportunidades, hemos velado por el correcto funcionamiento de los gobiernos corporativos de estas compañías, velando por el cumplimiento de los principios de independencia, probidad y transparencia en la inversión de los fondos de pensiones.

Distribución de tópicos votados en juntas de accionistas 2021

Aumento o disminución de capital	1
Designación de auditores externos	18
Distribución de dividendo	19
Materias con quórum especial	10
Modificación de estatutos sociales	4
Pronunciarse sobre la Memoria, Balance y Estados Financieros	18
Proposición del directorio para el próximo periodo	14
Remuneración del directorio	18
Total	102



Situación de la cartera de AFP PlanVital en términos ASG

Para efectos de esta Memoria, y dado que el proceso *in-house* aún se encuentra en desarrollo, se presentan las calificaciones obtenidas a través de Sustainalytics, las que cubren los activos de renta directa variable y fija local, y renta indirecta variable y fija internacional. Estas calificaciones abarcan del rango de 0 a 100, siendo 0 la mejor nota y 100 la más baja.

Los activos bajo administración que cuentan con calificación ASG entregada por el proveedor Sustainalytics alcanzan un 69,11% para AFP PlanVital y un 74,76% para el Benchmark, considerando al cierre a diciembre de 2021.

Los porcentajes de los portafolios que cuentan con calificación ASG del proveedor Sustainalytics se pueden desagregar por tipo de activo, tal como se presenta en el siguiente gráfico:



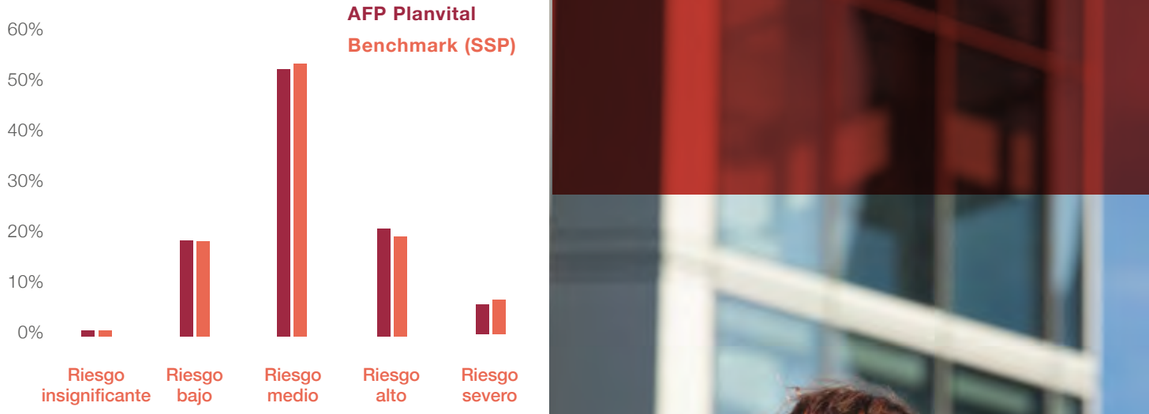


Nota: CAJA: Representa instrumentos de alta liquidez y baja volatilidad; RF: Corresponde a instrumentos de renta fija o instrumentos de deuda (Emisores locales -Chile-, Emisores de mercados desarrollados -DM- y Emisores de mercados emergentes – EM) y RV: Representan instrumentos de renta variable, desagregados de acuerdo con las regiones geográficas de estos instrumentos.

La calificación global de los portafolios, tanto para AFP PlanVital como para el Benchmark, se construye en base a la sumatoria de las contribuciones individuales de cada uno de los activos que conforman los portafolios. El grado de contribución de cada activo depende del porcentaje que representa la inversión en este activo sobre el total de la inversión de los portafolios, multiplicado por su calificación ASG.

La calificación global tanto para AFP PlanVital como para su Benchmark, se encuentran en el rango de “Riesgo Medio”, y la diferencia de ambos es mínima, siendo la de AFP PlanVital ligeramente mejor.

En una revisión más detallada, se puede observar el porcentaje de ambos portafolios en cada uno de los niveles de riesgo cualitativos previamente definidos.



Resalta la gran similitud de ambos portafolios, en cuanto a su clasificación cualitativa. Para ambos casos, la gran concentración de calificaciones se encuentra en la categoría de “Riesgo Medio”. Cabe señalar además, que, solo el 5,9% de nuestras calificaciones ASG se encuentran nivel de Riesgo Severo, y para el caso del Benchmark (SSP), este número corresponde al 6,6%. Este riesgo es relevante, debido a que el riesgo severo es el principal foco de monitoreo en este proceso inicial.

Porcentaje del total de la cartera de inversión donde se incluyen los factores ASG para la toma de decisión

En 2021, el 69,5% incluyó factores ASG en análisis de la cartera de inversión, lo que representa un 58% más en relación con 2020, año en que fue de tan solo 32,9%.

	2020		2021	
Activos	**Montos (MM$)**	**% de inclusión factores ASG**	**Montos (MM$)**	**% de inclusión factores ASG**
Renta Variable Extranjera Desarrollado	588.394,77	0%	789.675,18	0%
Renta Variable Extranjera Emergente	97.005,84	0%	93.516,34	0%
Renta Variable Local	369.439,39	0%	275.591,53	9,3%
Renta Fija Extranjera Desarrollado	466.774,99	0%	301.583,68	0%
Renta Fija Extranjera Emergente	53.855,97	0%	216.062,92	0%
Renta Fija Local Gobierno	992.791,47	0%	821.868,66	0%
Renta Fija Local Corporativo	1.121.774,84	0%	1.183.462,98	0%
Activos Alternativos	177.831,34	32,9%	294.509,60	60,2%
Total	**3.867.868,61**	**32,9%**	**3.976.270,88**	**69,5%**



Nuestros compromisos para 2022

En AFP PlanVital tenemos la convicción que para lograr la integración de variables de riesgo climático y factores ASG en los procesos de inversión de la compañía, es necesario fijarse nuevos desafíos de forma continua. Es así como para el 2022, nos hemos planteado las siguientes metas:

Completar la cobertura del modelo *in-house* para toda nuestra cartera

Es necesario recordar que este proceso incluye los datos entregados por nuestro proveedor de datos ASG, Sustainalytics y el análisis cualitativo de las respuestas de los cuestionarios enviadas por nuestras contrapartes, y del resto de las fuentes de información.

Desarrollo de una estrategia de *engagement*

Este proceso es una herramienta poderosa para impulsar transformaciones deseadas tanto en nuestras contrapartes como en la industria en general. Por lo anterior, es importante planificar los pasos a seguir con el fin de maximizar los impactos positivos en nuestra cartera de inversión. Dentro de los factores a evaluar a la hora de realizar el plan, se encuentran, al menos, los siguientes:

- Identificar aquellos activos financieros que deberán abordarse a través de engagement directo o colaborativo.
- Rendimiento económico del activo financiero en cuestión.
- *Rating* ASG del activo.
- Porcentaje de inversión en el activo respecto al total de la cartera.
- Relación existente con la contraparte.
- Materialidad de los temas ASG y climáticos por tipo de industria.

Administración de los fondos de pensiones y distribución

En relación con los resultados de la gestión de las inversiones de los Fondos de Pensiones durante el año 2021, se han obtenido las siguientes rentabilidades reales:

Rentabilidad de los fondos de pensiones

Tipo	FONDO A
Renta Variable Extranjera	12,91%
Renta Variable Local	-0,04%
Renta Fija Extranjera	0,65%
Renta Fija Local	-0,34%
Actividad Alternativos	1,39%

Tipo	FONDO B
Renta Variable Extranjera	9,00%
Renta Variable Local	-0,03%
Renta Fija Extranjera	0,90%
Renta Fija Local	-0,36%
Actividad Alternativos	1,32%

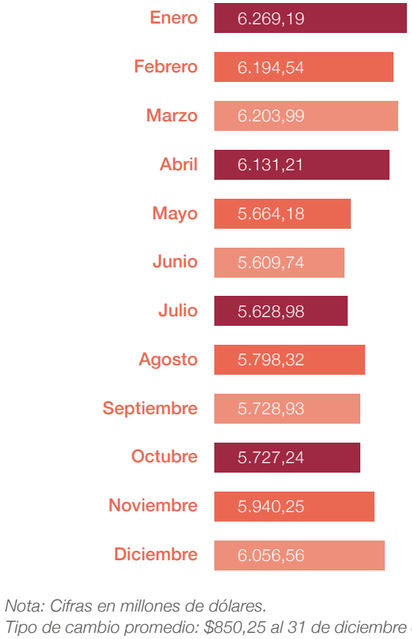
Tipo	FONDO C
Renta Variable Extranjera	4,91%
Renta Variable Local	-0,96%
Renta Fija Extranjera	0,89%
Renta Fija Local	-0,16%
Actividad Alternativos	1,02%

Tipo	FONDO D
Renta Variable Extranjera	2,75%
Renta Variable Local	-1,40%
Renta Fija Extranjera	0,63%
Renta Fija Local	0,08%
Actividad Alternativos	0,84%

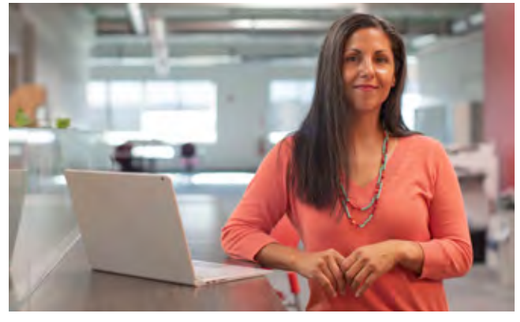
Tipo	FONDO E
Renta Variable Extranjera	0,87%
Renta Variable Local	-0,60%
Renta Fija Extranjera	0,47%
Renta Fija Local	0,36%
Actividad Alternativos	0,52%

Montos administrados por AFP Planvital - Año 2021

Al cierre del ejercicio, los Fondos de Pensiones administrados por AFP PlanVital promediaron un valor total de 5.912,76 millones de dólares, lo que representa un decrecimiento de un 27,2% en relación 2020 que fue en promedio de 7.520,73 millones de dólares.

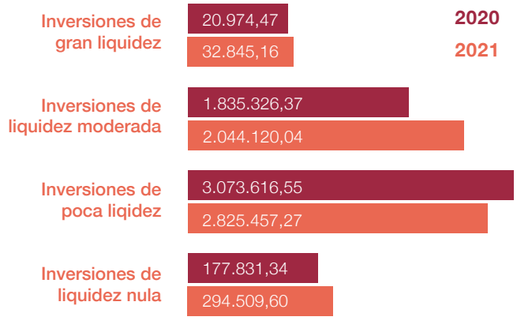


Nota: Cifras en millones de dólares.
Tipo de cambio promedio: $850,25 al 31 de diciembre de 2021.



Clasificación de liquidez

Porcentaje de activos de fondo de composición abierta gestionados



Situación de los Fondos de Pensiones

	FONDO A	FONDO B	FONDO C	FONDO D	FONDO E
Patrimonio Fondo de Pensiones (M$)	$696.135.585	$1.262.439.249	$1.735.215.082	$804.747.001	$562.086.068
Cartera Inversiones (M$)	$704.511.000	$1.280.768.000	$1.781.230.000	$814.087.000	$568.999.000
Encaje (M$)	$6.908.421	$12.474.206	$17.307.529	$8.067.642	$5.672.327
Valor Cuota ($)	$59.867,49	$51.640,76	$ 98.516,67	$36.769,07	$71.709,11

Operamos de forma sostenible

En los últimos dos años hemos vivido situaciones sin precedentes en la historia de nuestro país. Arrancó con el estallido social en octubre de 2019, y una pandemia que comenzaba a propagarse por el mundo y que aterrizó finalmente en Chile en marzo de 2020, y desde ahí en más, experimentamos un cambio de paradigma, pero en AFP PlanVital estábamos preparados.

En 2019 comenzamos el proceso de transformación digital y definimos para la Gerencia de Operaciones cuatro pilares estratégicos para lograr ser *Lifetime Partner* (socios de por vida) de nuestros clientes, teniendo la convicción de que debemos operar de forma sostenible para cumplir con nuestro objetivo, que se refleja en que por tercera vez nos hemos recertificado bajo la Norma de Calidad ISO 9001:2015.

En este camino, durante 2021, seguimos avanzando en cada uno de los pilares estratégicos definidos, y pudimos sortear con éxito la implementación de la nueva pensión anticipada para enfermos terminales, el bono de $200.000 para aquellos afiliados que producto de los dos retiros anteriores hubieran quedado sin saldo en su cuenta de capitalización individual y el tercer retiro del 10% que se aprobó en mayo.

Implementación normativa

El pilar de implementación normativa es muy importante, plantea sentido de urgencia y prioridad en nuestra Gerencia, dado que, ante una reforma o cambio en la normativa, debemos estar preparados para dar respuesta a nuestros afiliados y a los cambios dispuestos por la Superintendencia de Pensiones. En esta materia, durante 2021, hemos avanzado en la implementación del proceso de pensión anticipada para enfermos terminales, Bono Fiscal para afiliados y pensionados que no cuenten con saldo en sus fondos, y tercer retiro del 10% que permite el retiro excepcional de fondos de la cuenta de capitalización individual.

Programa de Digitalización

Comenzamos con este programa en 2019, a través de la digitalización de la documentación física de nuestros procesos, que nos permitió sortear de manera positiva el estallido social y la Pandemia del COVID-19. Luego, durante 2020 y 2021, avanzamos en la digitalización de comunicaciones, proyecto que reemplazó las cartas enviadas de manera física por documentación digital. Además, incorporamos mejoras en nuestros procesos de Archivo Previsional, lo que ha centralizado información de trámites operacionales digitales y eliminado documentos físicos no previsionales, de modo de mejorar el servicio para nuestros afiliados, al contar con información en línea.

Además, generamos una contribución al medio ambiente al eliminar documentación y al disminuir los traslados hacia el Archivo Previsional Físico.

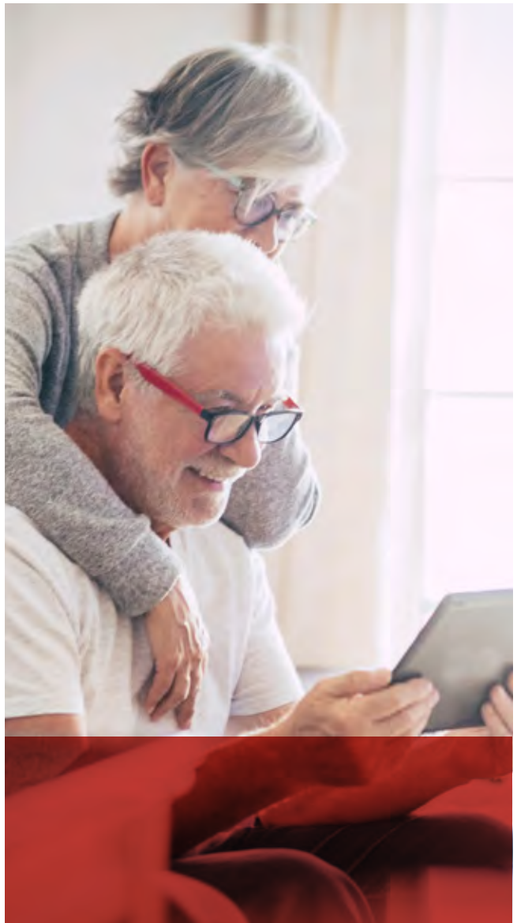
“Somos la única AFP que tiene el 100% digitalizado el proceso de Cobranza Prejudicial.

Durante 2021, continuamos avanzando en el Programa de Digitalización, junto con la automatización de los procesos críticos.

En materia de digitalización, logramos digitalizar el proceso de gestión de oficios, a través de una solución que permite mejorar nuestro nivel de respuesta hacia la Superintendencia,.

Además, digitalizamos el proceso de Cobranza Prejudicial, convirtiéndonos en la única AFP de la industria en tener un proceso 100% digital posicionándonos por sobre el promedio de la industria en la recuperación de deudas de cotizaciones, lo cual se traduce en un beneficio directo para nuestros afiliados. Para ello, desarrollamos una plataforma para la gestión automatizada en la etapa de cobranza prejudicial.

También continuamos avanzando en el Programa Paperless, implementando la Fase 2, que consiste en migrar los trámites y documentos digitales al Gestor Documental, ordenados y correctamente identificados según índices.



Digitalización trámites

Trámites 100% digital desde front a back

25 Trámites digitalizados

2.600 Solicitudes mensuales

10.000 Imágenes mensuales

Digitalización comunicaciones

Proceso iniciado en 2020
Ahorros importantes por la no impresión y envío en forma digital.

34 Comunicaciones digitales

+ de 15 millones de impresiones pasan a digital

Cobranza digital

DNP etapa Pre Judicial
Solución innovadora en la industria, que aplica inteligencia artificial y canales digitales.

85% Tasa recupero mensual

50% Contactabilidad mensual

30% Disminución costos cobranza

Eficiencia y Automatización

El pilar de Eficiencia y Automatización permite cumplir el programa Smart Process Automation establecido por el Grupo Generali, que nos ha permitido desarrollar soluciones ágiles a los desafíos planteados por la industria, además de optimizar nuestros procesos y operaciones, con la finalidad de entregar un mejor servicio a nuestros clientes.

Respecto a la Automatización y Eficiencia, logramos cumplir con el programa de robotización de procesos impulsado por el Grupo Generali (Smart Automation), implementando más de 37 iniciativas de robotización de procesos bajo la herramienta *UiPath* durante el año, con importantes logros para el cumplimiento de las metas de ingresos y ahorro de la Compañía, impactando en la experiencia de nuestros clientes y la calidad de vida de nuestros colaboradores y ha reducido un 65% de tiempo de ejecución manual en los procesos automatizados, permitiendo un mayor espacio de análisis y de dirigir actividades que aporten valor a la Empresa. También implementamos un Orquestador interno de AFP PlanVital.

Excelencia operacional

El pilar de excelencia operacional nace con la finalidad de avanzar hacia un nuevo paradigma en nuestros colaboradores, con el propósito de transformar culturalmente a la Organización, para que la mejora continua sea parte de las labores diarias de nuestros equipos, y el perfeccionamiento sea una constante. De esta manera, maximizamos el valor para nuestros afiliados, al buscar permanentemente la solución a los problemas que se presenten.

Durante 2021, continuamos trabajando en el pilar de Excelencia Operacional, desarrollando distintas acciones en materia del Sistema de Gestión de Calidad, Plan de Continuidad de Negocios (BCP, *Business Continuity Planning*) y *Lean Management*, dando así cumplimiento a los objetivos planificados para el período.

En el primer semestre, en materia del Sistema de Gestión de Calidad, conseguimos la recertificación ISO 9001:2015 para los próximos tres años en el proceso de Inversiones, luego de una auditoría realizada por la empresa certificadora Bureau Veritas, lo que respalda nuestro compromiso con la gestión de calidad y la mejora continua de nuestros procesos.

Respecto al Plan de Continuidad de Negocios (BCP), desarrollamos diversas actividades, entre las que destacan, la actualización de documentos para los procesos críticos del BIA (Análisis de impacto al negocio) y RIA (Análisis de riesgos de negocio), además de realizar el DRP (Plan de recuperación de desastres), con la finalidad de comprobar la continuidad operacional de nuestros procesos, que aseguren la continuidad de servicios para nuestros afiliados, y dimos cumplimiento al plan establecido con Generali.

Asimismo, en 2021, continuamos trabajando en la transformación cultural de la Gerencia de Operaciones, a través de un programa de *Lean Management* y Gestión del Cambio, que considera talleres para líderes, capacitaciones Lean y RPA, y una estrategia comunicacional para el acompañamiento de las personas durante el tránsito hacia la Transformación Digital. Con lo anterior, capacitamos a más de 80 personas de nuestra Gerencia de Operaciones.

Tecnología e Innovación

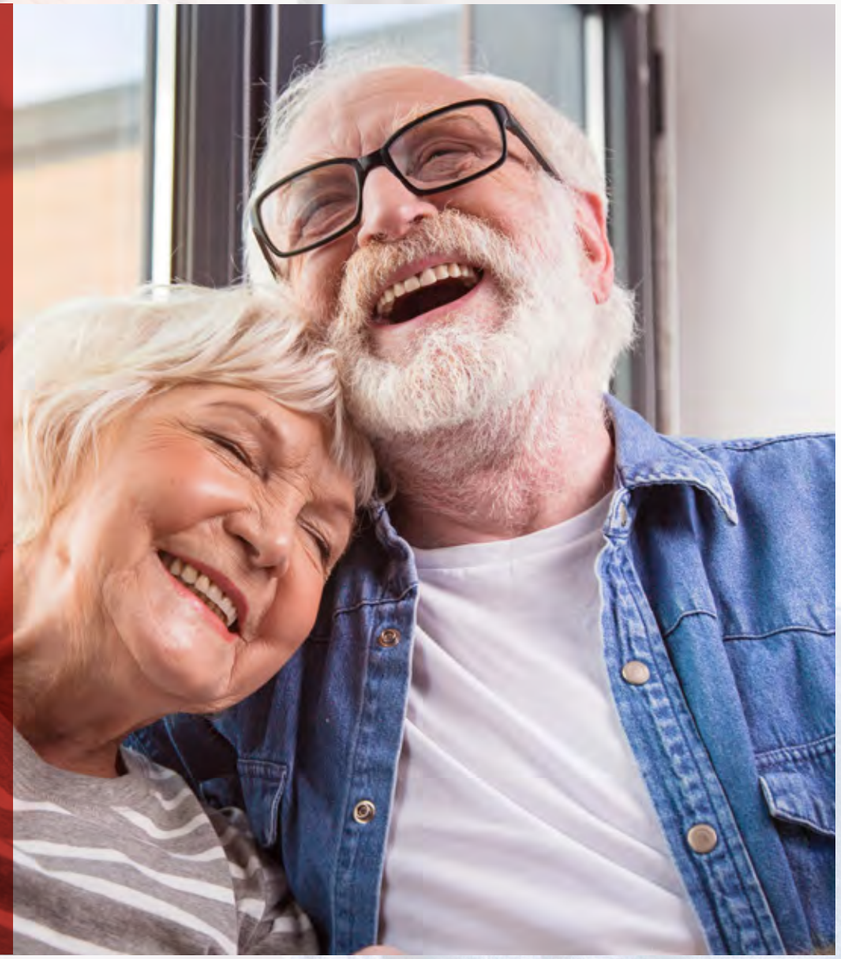
Durante 2021, la Gerencia de Tecnología continuó desarrollando e implementando herramientas con el fin de apoyar a las distintas áreas de la Compañía en el proceso de transformación digital, incorporando nuevas tecnologías a los canales remotos de atención para hacer más eficiente y autónoma la omnicanalidad.

También, sumamos nuevas funcionalidades a la página web corporativa para tener un sitio más inclusivo, junto con la creación de la nueva App para que nuestros clientes pudieran realizar todas las transacciones mediante el aplicativo, entre otras innovaciones, tal como lo veremos a lo largo de esta Memoria.

05.

Creación de valor para los grupos de interés

“En AFP PlanVital vivimos nuestro papel de empresa socialmente responsable, creando un valor duradero para nuestros grupos de interés, basados en nuestra Misión que es: “Lograr un futuro mejor para todos nuestros afiliados, colaboradores y accionistas, ofreciendo una gestión previsional de alto nivel profesional, otorgando un servicio de excelencia y administrando eficientemente los fondos de pensiones”.



Cómo creamos valor

Contexto externo

- Inestabilidad política y financiera
- Pandemia y catástrofes naturales
- Transformación Digital
- Ciberseguridad
- Cambio Climático

Capitales

- Capital Humano
- Capital Financiero
- Capital Social
- Capital Físico y Tecnológico
- Capital Intelectual

Visión, misión y valores

Visión
Trabajamos día a día con excelencia para el mejor futuro de nuestros afiliados.

Misión
Lograr un futuro mejor para todos nuestros afiliados, colaboradores y accionistas, ofreciendo una gestión previsional de alto nivel profesional, otorgando un servicio de excelencia y administrando eficientemente los fondos de pensiones.

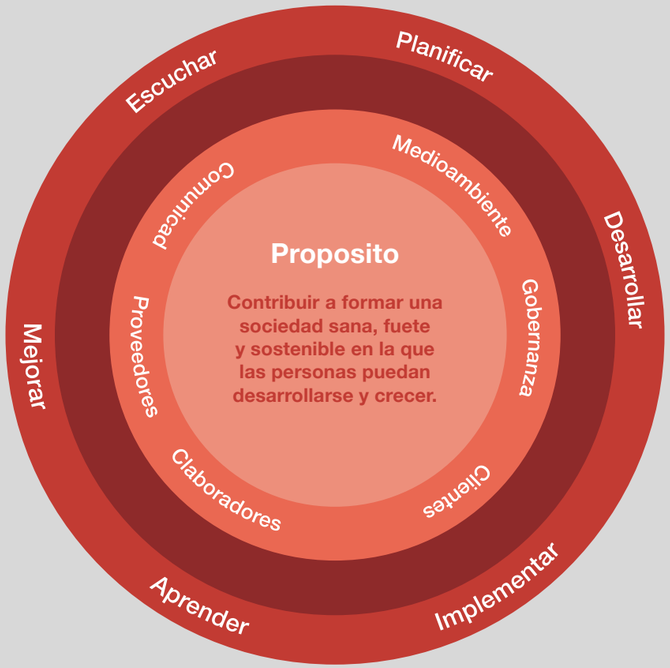
Nuestros valores

- Deliver on the promise
- Live the Community
- Value our people
- Be open

Gobierno corporativo

- Ética y Cumplimiento
- Gestión de riesgos

Estrategia



Qué hacemos

Nos dedicamos a la administración de los Fondos de Pensiones Tipos A, B, C, D y E, junto con otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece el Decreto Ley Nº 3.500 de 1980 y sus modificaciones posteriores, velando por el mejor interés de nuestros afiliados, pensionados, colaboradores, accionistas, proveedores y la sociedad en su conjunto. De esta manera, contribuimos a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer.

Nuestros impactos

Impactos Directos
- Inversión responsable
- Tramites más simples
- Canales digitales hecho a la medida de nuestros clientes
- Continuidad operacional

Impactos Indirectos
- Bienestar y calidad de vida
- Apoyo al emprendimiento

Valor creado

- Capital Humano p. 128
- Capital Financiero p. 90 y 152
- Capital Social p. 106, 142 y 148
- Capital Físico y Tecnológico p. 98, 110, 119 y 120
- Capital Intelectual p. 98, 113 y 135

Creando valor **para nuestros clientes**

La Compañía es consciente de que los servicios que presta a sus clientes, afiliados y pensionados, son determinantes para la calidad de vida de cada uno de ellos, constituyéndose muchas veces los ahorros administrados por ésta y las pensiones que paga en el principal activo y sustento en algún momento de sus vidas. Es por esto, que asume el compromiso en cada uno de los servicios otorgados de manera tal que ellos sean de un elevado estándar de calidad, seguridad y confiabilidad. Lo anterior, trae consigo la obligación de orientarnos hacia nuestros clientes, mantener con ellos relaciones de confianza y transparentes, conocer sus realidades y expectativas ya que éstas son el centro de la toma de nuestras decisiones.

Nuestros Compromisos

Convertirnos en Lifetime Partner de nuestros Clientes

- Conocer en profundidad las necesidades y expectativas de nuestros clientes y ofrecerles soluciones sencillas y efectivas que les brinden una mejor calidad de vida.
- Mantener a nuestros clientes satisfechos, para ello medimos la satisfacción en todos nuestros canales y principales procesos, con el objetivo de trabajar en una mejora continua.
- Educar y asesorar a nuestros clientes para que tomen decisiones informadas.
- Comunicar de forma transparente, simple, fácil para que todos entiendan y puedan tomar decisiones informadas.
- Conectarnos con nuestros clientes a través de los distintos canales que hemos desarrollado.
- Proteger los datos y la privacidad de todos nuestros clientes.
- Adaptarnos a los nuevos tiempos, innovando a través de nuevas tecnologías y aplicando la excelencia operacional en todos nuestros procesos.
- Trabajar con altos estándares de calidad, seguridad y confiabilidad para entregar un servicio de excelencia y memorable.
- Velar por los fondos de nuestros afiliados, para que en el momento de jubilarse puedan tener una buena calidad de vida.

En AFP PlanVital tenemos una cultura centrada en el cliente, por eso, jugamos para el mismo lado que nuestros afiliados y pensionados. Nos esforzamos por entregar un servicio de calidad para ser los mejores *Lifetime Partner* y ¡recorrer juntos el camino!

Nos enfocamos en una atención empática y humana, además innovamos siempre para simplificar los procesos y entregarles las mejores soluciones porque ¡ellos así lo necesitan!

Nuestros Clientes

1.663.543
Afiliados

834.709
Cotizantes

145.794
Pensionados

14,6%
de participación de mercado

En esta línea, Nos preocupamos de conocer a nuestros clientes para así darles el servicio personalizado que cada uno de ellos necesita.

El número de nuestros afiliados en comparación con el mismo periodo del año anterior se ha mantenido prácticamente igual, pasando de 1.677.911 al 31 de diciembre de 2020 a 1.663.543 al 31 de diciembre de 2021, una baja de 0,9%. Esta variación se explica por la alicaída actividad económica producto de la Pandemia del COVID-19.

Nuestra participación de mercado durante el año (medida en número de afiliados) llegó a un 14,6%.

En tanto, nuestra cantidad de cotizantes totales al 31 de diciembre de 2021 fue de 834.709, lo que significa una participación de mercado de un 13%.

Al 31 de diciembre de 2021, según datos obtenidos del sitio web de la Superintendencia de Pensiones, la participación de mercado de cada Administradora de Fondos de Pensiones era la siguiente:

AFP	Afiliados	% Participación de Mercado
CAPITAL	1.620.194	14,3%
CUPRUM	596.760	5,3%
HABITAT	1.891.898	16,7%
MODELO	2.053.705	18,1%
PLANVITAL	1.663.543	14,6%
PROVIDA	2.857.131	25,2%
UNO	675.308	5,9%
TOTAL	11.358.539	100,0%

Afiliados y cotizantes

Durante 2021, hemos consolidado lo logrado durante los años anteriores, manteniendo una importante cartera de afiliados que hoy nos posiciona como una de las AFP más relevantes del mercado.

El perfil de nuestros afiliados se caracteriza por su diversidad. Contamos con una cartera de clientes jóvenes, quienes buscan una excelente calidad de servicio. Ellos privilegian los mecanismos remotos y tecnológicos de contacto con la compañía, así como la rapidez de respuesta. La relación que mantenemos con nuestros clientes es cercana y, a la vez, demandante.

Pensionados

En AFP PlanVital nos esforzamos por entregar un servicio integral a nuestros pensionados y a quienes están cerca de cumplir la edad legal de jubilación, dado que ese momento representa la culminación de una etapa y de todos los ahorros acumulados por largo tiempo.

Los pensionados son un grupo homogéneo, con necesidades diferentes. Los cambios demográficos en la población indican que cada año está aumentando el número de pensionados. En AFP PlanVital sabemos que para algunos esta etapa es de transición y por eso ponemos el acento en la atención y en simplificar su experiencia, porque entendemos que lo más importante para ellos son el pago oportuno de su pensión y de beneficios a los cuales podrían postular.

Nuestra cartera está compuesta por 145.794 pensionados (según datos obtenidos del sitio web de la Superintendencia de Pensiones), de ese total, hay pensionados por vejez, vejez anticipada, pensión de invalidez y sobrevivencia, con quienes mantenemos contacto frecuente por canales físicos y digitales.

Para cumplir nuestra promesa de ser socios de por vida de nuestros clientes, los acompañamos en todo el proceso, porque sabemos que cuando las personas están próximas a acogerse al trámite de pensión, surgen varias dudas. Un año antes de siquiera comenzar con este trámite, les enviamos información detallada de los requisitos, plazos, documentos y dónde se debe realizar la solicitud de pensión. Lo mismo ocurre cuando el afiliado está a cuatro meses de cumplir la edad legal.

De esta manera, construimos una relación de largo plazo con nuestros pensionados que continúa a lo largo de los años, entregándoles información oportuna y clara respecto a sus solicitudes y pago de beneficios como: Asignación Familiar, Bono por Hijo, pagos de aguinaldo (Fiestas Patrias, Navidad y Bono de Invierno), herencias, Garantía Estatal, Bono Laboral, Pensión Garantizada Universal (PGU), Garantía Estatal y Cuota Mortuoria. En este sentido, hemos trabajado para pagar en los tiempos correspondientes y en las vías de pago elegidas por ellos.

En esta misma línea, desde que inició la crisis sanitaria, hemos realizado campañas de migración a canales digitales, con el fin de fomentar la inscripción de las cuentas bancarias para evitar el traslado innecesario a las sucursales. Esta propuesta de valor, sumada a otras, buscan entregar una buena experiencia y fortalecer nuestra a relación con ellos.

De ahí en adelante, hemos dispuesto de nuevas tecnologías al servicio de nuestros pensionados. Ejemplo de ello han sido el módulo omnicanal, la campaña de actualización de datos, el envío de comunicaciones para informar las próximas fechas de pago de pensión, la bancarización, entre otras iniciativas. Lo anterior, ha disminuido el número de visitas a las sucursales, ya que todas las solicitudes son digitales.

Nuestra motivación ha sido mejorar la experiencia digital y por lo mismo, robustecimos el listado de trámites en la página web de manera que pensionados y beneficiarios pudieran iniciar sus solicitudes de forma rápida, segura, y sin filas de por medio. En esa misma línea, reafirmamos nuestro compromiso en ser la única Administradora que no cobra comisión a los pensionados por la gestión de sus ahorros. Además, nuestros canales de atención (correo electrónico y contact center) han estado siempre disponibles para acompañarlos y guiarlos en el proceso.

PROYECTO BANCARIZACIÓN DE PENSIONADOS

Hace varios años comenzamos con el proyecto de Bancarización de Pensionados, pero éste se aceleró en 2020 producto de la Pandemia del COVID-19, debido a que los grupos etarios de personas mayores fueron fuertemente afectados por medidas sanitarias más estrictas. En ese escenario, mantener el pago de las pensiones, cuidando la salud de colaboradores y pensionados, se convirtió en un verdadero desafío en 2020. Por tales motivos, nos propusimos acelerar el proceso de bancarización, facilitándoles los trámites operativos para el cobro de su pensión, contribuyendo a su protección, así como a entregarles herramientas digitales que se transformen en verdaderos aportes a su calidad de vida.

Este esfuerzo, que simboliza toda la humanidad y solidaridad que sentimos en AFP PlanVital, se tradujo en 2.102 pensionados bancarizados. En 2021, continuamos con el proyecto sumando a 1.391 personas, y logramios bancarizar a casi el 2% de nuestros afiliados pensionados, con ello pasamos de tener el 88% de afiliados pensionados bancarizados a comienzos de 2020, al 90% en 2021.



El cliente al centro de nuestro negocio

Con el propósito de convertirnos en *Lifetime Partner* de nuestros clientes y ofrecerles una experiencia memorable, en 2021, continuamos haciendo realidad nuestra misión de conectar con las necesidades de nuestros afiliados y pensionados, apoyarlos y convertirnos en sus socios de por vida, siempre con el entusiasmo y toque humano que nos caracteriza. Para esto, nuestros focos estuvieron puestos en la omnicanalidad, atracción y retención de clientes, mejoras en la calidad del servicio y la transformación digital.



Omnicanalidad

Con la finalidad de que nuestros clientes puedan elegir el canal de atención de su preferencia, durante los últimos años hemos trabajado en modernizar nuestras sucursales y en desarrollar nuestros canales digitales y remotos.

Canales digitales y remotos

Desarrollamos servicios de auto atención, útiles, cercanos y accesibles, las 24 horas del día, los siete días de la semana, para asegurar que se adapten a las necesidades de nuestros clientes.

En AFP PlanVital, entendemos que la comunicación viene acompañada de innovación, por eso desarrollamos nuevas funcionalidades para mejorar la experiencia de nuestros afiliados y pensionados en nuestros canales digitales. Hoy tenemos el módulo omnicanal (que permite iniciar el trámite de pensión por el sitio web, contact center o App PlanVital, además de otras solicitudes que antes eran presenciales) y el servicio de videollamada, alojado en el home de la web, donde la persona tiene tres puntos de contacto:

- Llamada directa al contact center
- Agendar llamada con un ejecutivo
- Asistencia remota, servicio de videollamada

Sumado a lo anterior, implementamos una estrategia multicanal en comunicaciones con una mirada 360°, que incluye redes sociales, email y medios masivos, que aportan a la experiencia de nuestros afiliados.

También fuimos la primera AFP en contar con WhatsApp, sumándolo a nuestros canales de atención.

Nuestro sitio web es inclusivo: traspasamos las barreras idiomáticas para estar más cerca de nuestros afiliados de nacionalidad haitiana, con información completa de sus ahorros en planvital.cl en idioma creole. Son más de 90.000 afiliados haitianos que se han visto beneficiados con esta iniciativa.

Canales de contacto

www.planvital.cl
10.321.500 Atenciones 2021

+562 2264 5200
757.601 Atenciones 2021

APP PlanVital
11.757.350 Atenciones 2021

800 072 072
904.517 Atenciones 2021

Sucursales
55.045 Atenciones 2021

Contacto
59.300 Atenciones 2021

infovital@planvital.cl
108.081 Atenciones 2021

Redes Sociales

AFPPlanvital
74.862 Seguidores
128.704 Total interacciones

@Planvitalafp
15.300 Seguidores
11.084 Total interacciones

@Planvitalafp
20.465 Seguidores
53.587 Total interacciones

AFP PlanVital
9.623 Seguidores
2.639 Total interacciones

AFP PlanVital
5.200 Seguidores
843.333 Total interacciones

Implementamos a nuestra asesora previsional virtual, Vitalia. El avatar de Vitalia está presente en todos nuestros canales de atención, ofreciendo un servicio 24/7 a nuestros afiliados que requieran hacer trámites transaccionales como, por ejemplo, solicitar claves, descargar certificados o consultar saldo.

Nos anticipamos a las necesidades de nuestros afiliados con información en tiempo real de los temas y "sentimientos" identificados en cada interacción con ellos, mediante la implementación del *Customer Cloud Insight 360.*

Sucursales

En AFP PlanVital contamos con una amplia red de centros de negocios y servicios de postventa a lo largo del país, que nos permite ofrecer atención personalizada y de calidad a nivel nacional para nuestros afiliados y público en general.

En este sentido, en 2021, con el propósito de brindar una mejor atención a nuestros clientes de la capital, inauguramos a principios de año la nueva sucursal de Apoquindo, dotada de la más alta tecnología, que cuenta, entre otras novedades, con salas de espera y pantallas que muestran información previsional en forma simple.

En esta línea, también, hemos continuado con las remodelaciones de las sucursales a lo largo del país, logrando, al cierre de esta Memoria, el 88% de las sucursales renovadas e implementamos la validación por Biometría dactilar para facilitar la atención, agilizar trámites y evitar fraude en todas las sucursales.

Cabe señalar, además, que todas nuestras sucursales son inclusivas, esto es, están acondicionadas para personas con movilidad reducida y atención preferente para nuestros pensionados que así lo requieran. Junto con lo anterior, continuamos aplicando las medidas dispuestas por la Autoridad Sanitaria ante la Pandemia del COVID-19.



Atracción y retención de clientes

Para lograr nuestro propósito de "permitir que las personas construyan un futuro más seguro, cuidando sus vidas y sueños", durante 2021, la atracción y retención de clientes fue parte del corazón de nuestro Plan Estratégico. Para ello, pusimos en marcha tres focos estratégicos para guiar las acciones a seguir.

Productividad

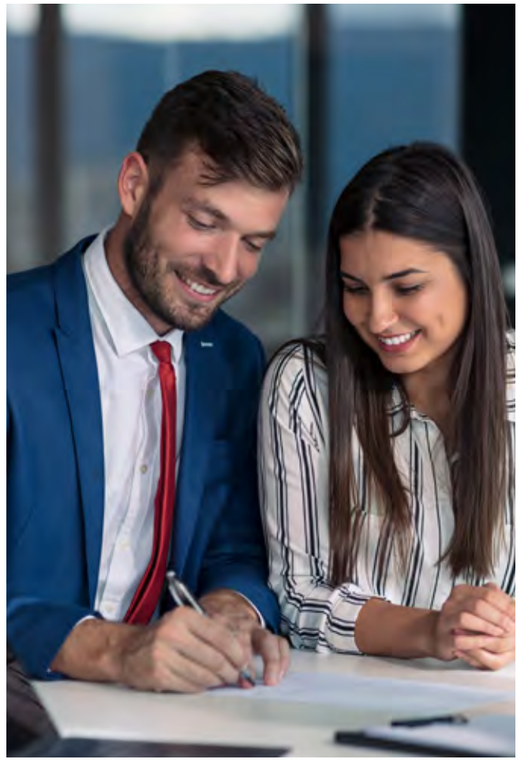
Con el foco de Productividad buscamos generar una buena experiencia de llegada de nuevos afiliados, con énfasis en la información, cercanía y asesoría. En 2021, implementamos mejoras en los procesos de prospección y captación de nuevos afiliados, que permitió a la fuerza de ventas entregar una oferta de valor adecuada por perfil de afiliado.

Permanencia

Con el foco de Permanencia, buscamos que nuestros clientes permanezcan en la Compañía, para lo cual implementamos, en abril de 2021, el Modelo de Atención de Ejecutivos (MAE), cuyo objetivo es acompañar a nuestros afiliados en sus distintos ciclos de vida, desde que entran hasta después de pensionarse, y así transformarnos en *Lifetime Partner* de nuestros clientes.

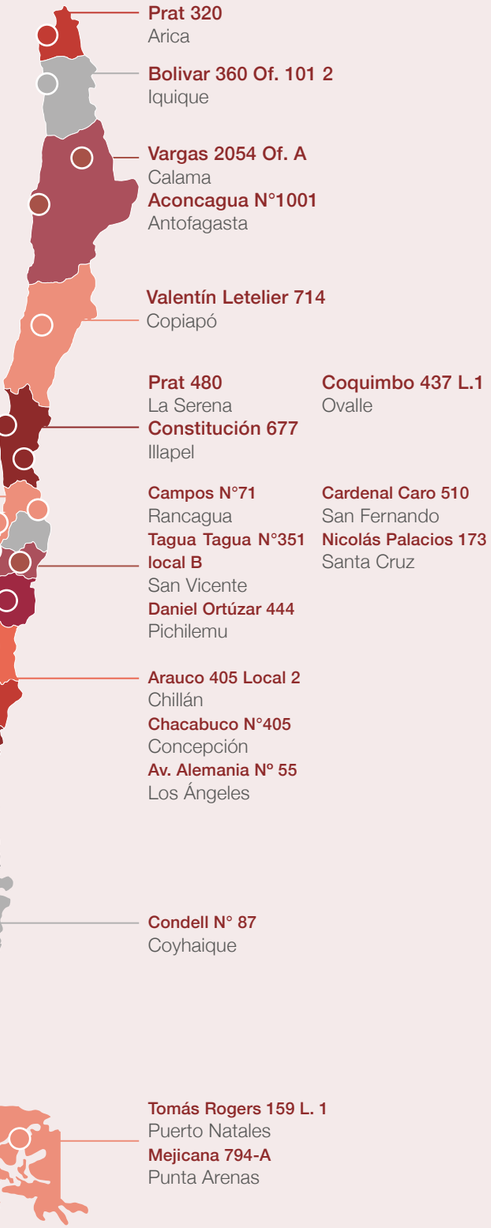
Desarrollo

Por último, buscamos que nuestros asesores previsionales tengan herramientas y habilidades adecuadas para entregar una excelente experiencia a nuestros clientes. Para ello, nos enfocamos en capacitar a nuestros colaboradores en el proceso de venta y postventa y a los ejecutivos de los canales de atención, con el objetivo de ampliar sus conocimientos en el sistema de pensiones, mantenerlos actualizados de lo que pasa en la industria (charlas de actualidad) y entregarles herramientas que les permitan resolver los requerimientos en la entrada, sin derivaciones de por medio, y con mayor desenvolvimiento.





	Dirección	Ciudad
Casa Matriz	Tenderini 127	Santiago
Centros de Negocios Región Metropolitana	Tenderini 137	Santiago Centro
	Apoquindo 3039	Las Condes
	6 Monumento 2162 L.3	Maipú
	Padre Mariano N°41	Providencia
Centros de Servicios	Catedral 319	Cauquenes
	Balmaceda 459	San Carlos
	Antonio Varas 86	Calbuco
	Pedro Montt 590-B	Ancud





Calidad de servicio

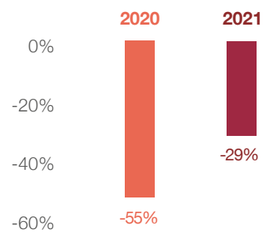
En AFP PlanVital desde nuestros inicios hemos trabajado por desarrollar una cultura orientada a la calidad del servicio, con el propósito de atender con calidez, eficiencia y compromiso las necesidades previsionales de nuestros clientes, quienes han sido, son y serán el foco principal y el eje central de la Compañía.

Desde esta mirada, velamos constantemente por la Calidad de Servicio, para ello, contamos siempre con procedimientos actualizados para la atención al cliente, con el fin de prestar un servicio de calidad y excelencia.

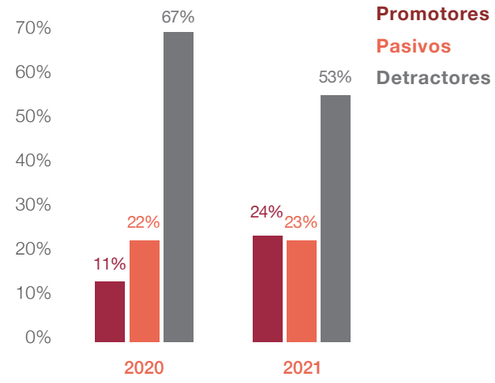
Satisfacción de clientes

Hemos puesto la voz del cliente en el centro de nuestros procesos a través del modelo *Net Promoter Score* (NPS), sistema de gestión de lealtad de clientes basado en recomendaciones. Este mecanismo nos ha permitido conocer cuáles son sus necesidades, aportar a su experiencia y proponer mejoras en el servicio. Para ello, medimos semanalmente el nivel de servicio de nuestros principales procesos y en todos los canales de atención.

NPS Neto



Este avance, de 26 puntos porcentuales, se debe principalmente a la eficiencia en los niveles de resolutividad en los canales de atención y que además realizamos capacitaciones a nuestros ejecutivos para mejorar la calidad de atención; fortalecimos el programa de Educación Previsional “Saber es Vital”, lanzamos el blog “Tu Guía Vital”, creamos nuevos canales digitales, y seguimos mejorando la reingeniería de procesos, entre otras acciones, que disminuyeron el porcentaje de clientes detractores (14%) y aumentaron el porcentaje de promotores (13%), tal como se muestra en la siguiente gráfica:



Gestión de reclamos

A través del Servicio Atención al Cliente (SAC), nuestro equipo y ejecutivos Back Office están preparados para escuchar y resolver las dudas y problemas de nuestros clientes. No obstante, debido al alto volumen de consultas y requerimientos que ingresaron por el retiro del 10%, tanto en 2020 como en 2021, los tiempos promedio de respuesta se vieron impactados. Adoptamos rápidamente medidas para dar solución efectiva a nuestros clientes y evitar el aumento en el número de reclamos, que alcanzó una tasa de 0,22 en 2021. Para contrarrestar lo anterior, implementamos herramientas de auto consulta de modo de resolver en el primer contacto los requerimientos de nuestros clientes. Capacitamos a nuestros ejecutivos en todos los canales y nos contactamos con nuestros afiliados que habían cambiado la vía de pago de su retiro del 10% y presentado retrasos en el depósito de su dinero.

De modo de mejorar nuestra gestión y como forma de agilizar los tiempos de respuesta, en 2021 realizamos evaluaciones de productividad al equipo de reclamos, junto con capacitarlos y retroalimentarlos en sus funciones.

Asimismo, incorporamos a un abogado al equipo de SAC para resolver de manera más expedita los casos por retenciones judiciales, que involucran a afiliados y alimentarias. Con la visión técnica de este profesional, hemos podido contener, asesorar y dar respuesta a las personas que hoy en día mantienen una situación pendiente con los Tribunales de Familia y que, a consecuencia de ello, no han recibido parte o la totalidad de su retiro del 10%. Este profesional, a su vez, ha dado soporte a los equipos de atención para comprender cada caso en mayor profundidad y analizar los requerimientos provenientes de cada tribunal, para ser contestados en tiempo y forma. También, automatizamos la descarga de comprobantes masivos para pagos en el extranjero.

Cabe señalar, que nuestro equipo ha redoblado los esfuerzos para cerrar con éxito las solicitudes del segundo, tercer retiro y bono fiscal. En ese sentido, se han desarrollado nuevas comunicaciones para mantener informado a los afiliados de todo el proceso, que involucra el ingreso de su solicitud hasta la concreción del pago.

Información transparente y asesoramiento justo para los clientes

En AFP PlanVital buscamos construir relaciones de largo plazo, esto implica ponerse en el lugar del cliente, escuchar sus necesidades y atenderlas en forma rápida, proporcionando toda la información que requiera en forma oportuna, clara, transparente y fidedigna, respetando el principio de confidencialidad de la información.

En esta línea, perseguimos a través de la comunicación un desarrollo sostenible adoptando un enfoque inclusivo al mantener una estrategia que es específica para el nivel de audiencia, desde quienes nos están conociendo hasta quienes ya son nuestros afiliados, buscando solucionar las necesidades de información de nuestros afiliados y audiencia en general. Para ello, hemos desarrollado tres líneas comunicacionales:

Comunicaciones masivas para afiliados
Estas son enviadas por email periódicas y personalizadas para dar a conocer información relevante de los ahorros de cada afiliado, la rentabilidad de los fondos y una cartola digital mensual, además de una comunicación masiva genérica respecto de las novedades en trámites y procesos de los afiliados en un boletín mensual y un boletín de Mis Beneficios que comunica los descuentos y programas asociados a la Asociación de AFP.

Programa de Experiencia de Clientes
Consiste en notificaciones y comunicaciones personalizadas que se gatillan ante acciones de nuestros usuarios y son usadas para comunicar el estado de avance de proceso relevantes para nuestros afiliados y pensionados.

Always on
Para audiencias de potenciales afiliados y seguidores en nuestras redes sociales en que mantenemos una frecuencia semanal para comunicar contenido relevante de noticias y desarrollos de todos nuestros programas de comunicación: Saber es Vital (Programa de Educación Previsional), Sostenibilidad (Programa de comunicación de actividades e iniciativas de AFP PlanVital en torno a los ODS comprometidos, de responsabilidad social empresarial e iniciativas para la comunidad) y desarrollo en canales digitales.

Cabe destacar, que todos los contenidos que comunicamos siguen un protocolo de validación, que implica un trabajo colaborativo entre las áreas de comunicación, las de negocio y fiscalía para asegurar que el contenido sea claro, preciso y fidedigno. La responsabilidad de las comunicaciones externas está liderada por el Comité de Comunicaciones, instancia en la que participa la Gerencia de Experiencia de Clientes, Gerencia de Administración. En cuanto a la implementación, generación de propuestas y nuevas estrategias de comunicaciones, está liderada por la Subgerencia de Marketing, dependiente de la Gerencia de Experiencia de Clientes.

Información transparente

Contamos con una Política de Divulgación de Información y Transparencia, cuyo valor es promover información relevante a nuestros afiliados y demás grupos de interés, para que tomen decisiones adecuadas en su relación con nuestra Compañía o respecto a sus ahorros previsionales.

Nuestro compromiso se basa en publicar información relevante de nuestras actividades, más allá de las obligaciones legales: “La Compañía reconoce, promueve y se compromete a realizar sus actividades, cumpliendo principios de buen gobierno corporativo, en particular, el de Transparencia de la Información, el Respeto por las normas y la sociedad en que se desenvuelve y la Responsabilidad en sus actos”.

Esta política se funda en la buena fe, anteponiendo los intereses generales por sobre los particulares, siendo diligente en el uso y entrega de la información, mediante el desarrollo de una gestión ordenada, prudente y transparente, acorde con las necesidades de nuestros clientes, a quienes mantenemos informados en los distintos canales, escuchándolos y asesorándolos en sus requerimientos y siempre resguardando el principio de confidencialidad.

Nuestro compromiso se basa en integrar a los distintos grupos de interés con los que interactúa la Administradora. Por eso, adaptamos las comunicaciones al idioma creole en el sitio web, sucursal y contact center, donde incluso hay personal calificado para atender a nuestros afiliados de nacionalidad haitiana en su idioma.

Asesoramiento justo para los clientes

Programa de Educación Previsional, Saber es Vital: contenidos escritos y audiovisuales que profundizan en los temas claves de pensiones y explican, en Lenguaje Claro B1, temas normativos planteados por la Superintendencia de Pensiones, entre ellos, excedente de libre disposición, bono de reconocimiento, pagos en exceso u otros.

Durante 2021, seguimos potenciando la educación previsional y entregando información a nuestros afiliados y pensionados en todas nuestras plataformas.

Desarrollamos también el blog de contenidos Tu Guía Vital, que tiene como propósito profundizar en temas previsionales y de actualidad, dirigido a afiliados, pensionados y público en general. Allí, pueden encontrar toda la información que necesitan saber de forma fácil, rápida y en un lenguaje cercano para que tomen las mejores decisiones sobre sus ahorros, siempre de la mano de nuestra asesoría.

Tres pilares sustentan la estrategia de comunicaciones del blog: **1)** Saber es Vital **2)** Conversemos de Pensiones **3)** Sostenibilidad.

En línea con lo anterior, creamos contenidos dinámicos del sistema previsional: videos, infografías, encuestas, stories en Facebook e Instagram, para fomentar la interacción de nuestros seguidores con los contenidos que forman parte del Core de nuestra Compañía.



Transformación digital

Una cultura centrada en el cliente asume el compromiso de generar impactos positivos en el entorno. En AFP PlanVital estamos conscientes de ello, por eso, hemos avanzado en una transformación digital que, si bien ha sido todo un reto por la Pandemia del COVID-19,, también ha traído grandes oportunidades para acelerar el cambio tecnológico en todos los servicios y llegar con una atención personalizada y de calidad a nuestros clientes.

Lanzamos, en octubre, la nueva App PlanVital, disponible para Android, iOS y Huawei, la cual cuenta con todas las funcionalidades que tiene el sitio web y permite realizar de forma más fácil y rápida 29 trámites. Esta App incluye una nueva interfaz y experiencia de navegación renovada, donde nuestros afiliados podrán, por ejemplo, descargar certificados en segundos, consultar su saldo, acceder a la cartola digital con el resumen detallado de sus movimientos, enterarse del pago de cotizaciones, cambiarse o distribuir sus fondos o iniciar el trámite de pensión. De esta manera, la App viene a simplificar trámites y entregar información oportuna y actualizada sobre los ahorros de nuestros afiliados, de modo que tengan la capacidad de autogestión, desde cualquier lugar.

Para mejorar la experiencia de nuestros clientes, incorporamos nuevas tecnologías en los canales remotos de atención para gestionar de manera eficiente y autónoma la multicanalidad.

Nuestro compromiso con la transformación digital es acelerar las capacidades de la nube para potenciar la estrategia de servicio de manera simple y consistente en todos los canales.

En materia de inclusión y diversidad, hemos traducido nuestro sitio web al idioma creole, facilitando el acceso a la información de nuestros afiliados de nacionalidad haitiana.

Por otra parte, implementamos procesos de Machine Learning para procesar la información de contacto de nuestros clientes, integrándolo con distintas fuentes de datos.

Habilitamos nuevas funcionalidades al canal WhatsApp, como el traspaso, cambios y/o distribución de fondos y consulta de requerimientos, y mejoramos los procesos de apertura de los productos de ahorro voluntario (APV y Cuenta 2) para entregar una experiencia diferenciadora a nuestros afiliados dependientes, independientes y voluntarios, quienes podrán abrir una cuenta y depositar en ella en nuestros canales digitales (sitio web y App PlanVital).

En nuestra estrategia de transformación digital nuestro compromiso es continuar acelerando nuestras capacidades de nube e integración digital para potenciar nuestra estrategia de servicio de manera simple y consistente para todos los canales.

Protección de datos y ciberseguridad

La seguridad es uno de nuestros pilares estratégicos. En esa línea, hemos adoptado un enfoque de seguridad único (Seguridad de la Información, Ciberseguridad, Seguridad Física, Corporativa y Gestión de Continuidad de Negocios), con el fin de establecer una estrategia transversal que nos permita proteger nuestro capital en términos de activos físicos, de información y de patrimonio cultural. Para ello, en 2020, implementamos el Plan Estratégico de Seguridad, cuyo fin es robustecer los pilares de Seguridad, es decir, la confidencialidad, integridad y disponibilidad de nuestros servicios, generando valor a nuestros clientes y apoyando en la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía.

Seguridad Física y Corporativa

Respecto a la gestión de Seguridad Física y Corporativa, hemos implementado el Modelo de Gestión de Crisis definido por el Grupo Generali. Este modelo busca detectar, identificar y clasificar todo tipo de eventos, mediante metodologías compartidas dentro del Grupo Generali, para responder, gestionar y mitigar los eventos críticos que puedan ser una amenaza a las personas y a AFP PlanVital, lo que garantiza así una respuesta oportuna y eficaz. En 2021, evaluamos al 68% de las sucursales a nivel nacional. En 2022, esperamos realizar las visitas, cubriendo el 100% a las sucursales de forma presencial. Partiremos en marzo en la Región Metropolitana, mientras cerramos las potenciales fechas en regiones.

Protección de datos

En AFP PlanVital manejamos la información de nuestros afiliados con los niveles máximos de protección posibles en nuestros sistemas de canales de atención. Para ello empleamos herramientas, medidas tecnológicas y prácticas comúnmente utilizadas para evitar la pérdida, mal uso, alteración, acceso no autorizado y sustracción de los datos del afiliado. En esta línea no cedemos, ni transmitimos en modo alguno, información personal de nuestros afiliados a terceros, a excepción de requerimientos específicos de la Superintendencia de Pensiones y las disposiciones legales contenidas en las Ley Nº19.628. Tampoco permitimos ni traspasamos información personal de los usuarios, afiliados y pensionados a terceras personas sin su consentimiento.



Por otro lado, los datos proporcionados por los usuarios a través de los distintos canales de atención son de uso exclusivo para la gestión de las operaciones y solicitudes disponibles. En algunos casos la información recolectada es usada con fines estadísticos, con el expreso fin de mejorar la experiencia del usuario. Ante cualquier caso, el usuario puede solicitar la modificación o eliminación de datos personales, en consideración de lo dispuesto en la Ley Nº 19.628 sobre protección de datos personales.

Cabe señalar que en 2021 no se presentaron reclamos, juicios u otros por la fuga de datos y la privacidad de nuestros clientes.

Ciberseguridad

Todos nuestros canales digitales funcionan bajo los protocolos de seguridad SSL y HTTPS, proporcionando las condiciones necesarias para establecer una conexión segura y protegiendo la información que se transmite por la red.

Los usuarios del sitio web disponen de los derechos de información, modificación y cancelación o bloqueo de los datos personales contenidos en la Ley N°19.628, sobre protección de datos de carácter personal y pueden ejercer estas acciones en en todas nuestras sucursales.

En relación con las claves de seguridad, no se almacenan y bajo ninguna circunstancia algún colaborador requerirá ni necesitará conocer la Clave de Acceso, la Clave de Seguridad o información confidencial utilizada para la autenticación remota de los usuarios y afiliados a AFP PlanVital.

Reforzamos los mecanismos de seguridad y control para evitar fraudes en todos nuestros canales remotos.



PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN DE CIBERSEGURIDAD

El objetivo de este programa es describir los riesgos en el ámbito cibernético y abordar las capacidades en temas de seguridad en los países donde está presente el Grupo Generali. En líneas generales, el programa busca:

- Aumentar la resiliencia cibernética.
- Consumo seguro de tecnologías emergentes.
- Introducir decisiones de inversión basadas en el riesgo.
- Fortalecer el modelo operativo, gobierno, talento y cultura.

Cabe señalar, que desde que comenzamos a implementar el programa, hemos logrado un 81% de avance, teniendo fecha de cierre a finales del año 2022.

Creando valor **para nuestros accionistas**



En AFP PlanVital reconocemos la importancia de garantizar un trato equitativo para todos nuestros accionistas, teniendo, además, una estructura de Gobierno Corporativo que se fortalece constantemente. Nuestra premisa es contar con una estructura de Gobierno Corporativo, que actúe por el bien común de todos los grupos de interés.

La Gerencia Legal de la Sociedad es la unidad encargada de la relación con los accionistas, de la mantención del Registro de Accionistas y del envío de la información que la Ley y las normas de la Comisión para el Mercado Financiero disponen para las sociedades anónimas abiertas. En cumplimiento de dichas funciones, la Gerencia Legal deberá responder de manera oportuna a las inquietudes que razonablemente manifiesten accionistas e inversionistas nacionales o extranjeros, respecto de la situación, marcha y negocios públicamente conocidos de la sociedad, indicando, además, dónde pueden obtener la información que por ley debe ser provista a los accionistas y al público en general.

En AFP PlanVital nos inspiran los principios de transparencia, imparcialidad, buena fe, anteposición de los intereses generales a los propios y cuidado y diligencia en el uso de la información y en la actuación en los mercados. La suficiencia, oportunidad y transparencia de la divulgación al mercado de información es esencial y contribuye con la formación de un mercado eficiente y transparente, aumentando la confianza de los inversionistas, otorgándoles un tratamiento más equitativo respecto de sus valores de oferta pública. Para tal efecto, contamos con un Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado, el cual establece las funciones, políticas y normas internas relativas a la forma, oportunidad y tipo de información que será puesta a disposición de los inversionistas.

En nuestro sitio web **www.planvital.cl** contamos con un apartado especial, que contiene información relevante para accionistas y público general. Asimismo, nos preocupamos de que celebren y ejerzan sus derechos en conformidad con la ley, el Reglamento de Sociedades Anónimas, las normas de la Comisión para el Mercado Financiero y sus estatutos.

Las tres últimas Juntas de Accionistas se han celebrado de manera telemática por la Pandemia del COVID-19 y todos ellos han participado de estas instancias.

Nuestros accionistas

Al 31 de diciembre de 2021, el capital suscrito y pagado de la sociedad asciende a la suma de $36.243.962.493, dividido en 2.036.690.512 acciones ordinarias, nominativas y sin valor nominal.

Nombre de 12 mayores accionistas	Número de acciones	Participación de propiedad %
1. Asesorías e Inversiones Los Olmos S.A.	1.753.887.469	86,11
2. Inversiones Las Gaviotas Ltda.	167.250.560	8,21
3. Inversiones Soria Spa	46.475.146	2,28
4. Inversiones Hiru Ltda.	19.082.407	0,94
5. Itau Corredores de Bolsa Limitada	16.105.393	0,79
6. Hanegar Company S.A.	14.555.778	0,71
7. Sociedad de Inversiones y Rentas Pigoi Ltda.	11.659.039	0,57
8. Bice Inversiones Corredores de Bolsa S.A.	3.662.866	0,2
9.Finanzas y Negocios S.A. Corredores de Bolsa	2.176.602	0,11
10. Santander Corredores de Bolsa Limitada	308.193	0,01
11. BCI Corredores de Bolsa S.A.	269.652	0,01
12. Larraín Vial S.A. Corredores de Bolsa	235.658	0,01
Sub total 12 mayores accionistas	2.035.668.763	99,95
Otros Accionistas (3.810 en total)	1.021.749	0,05
Total	2.036.690.512	100

Cabe mencionar que en 2021 el porcentaje de participación de los principales accionistas se mantuvo en relación al 2020, no obstante, hubo cambios en los accionistas décimo, onceavo y doceavo quedando conformados por Santander Corredores de Bolsa Limitada, BCI Corredores de Bolsa S.A. y Larraín Vial S.A. Corredores de Bolsa, respectivamente. En tanto, en 2020 eran: Larraín Vial S.A. Corredores de Bolsa; Sucesión Patricio Silva Garín y Consorcio Corredores de Bolsa S.A.

Propiedad y Control de la Sociedad

El controlador de AFP PlanVital S.A. es Asesoría e Inversiones Los Olmos S.A., sociedad anónima chilena titular del 86,11% de la propiedad. Por su parte, el controlador de Asesoría e Inversiones Los Olmos S.A. es la sociedad Generali Participations Netherlands N.V., la que directa e indirectamente tiene el 100% de la primera y es, a su vez, controlada por la sociedad Assicurazioni Generali SpA, Trieste, a través de su participación directa e indirecta en Generali Participations Netherlands N.V. Finalmente, Assicurazioni Generali SpA es una sociedad italiana que mantiene una estructura de propiedad altamente atomizada, sin que existan participaciones individuales representativas de control.

Política de Dividendos y Utilidad Distribuible

Política de Dividendos

La política de reparto de futuros dividendos consiste en distribuir anualmente un monto que, cumpliendo con el mínimo legal, permita mantener adecuadamente la operación y la continuidad del negocio, su crecimiento y la seguridad de la Compañía, considerando todos los factores de riesgo existentes en cada época. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades del Directorio para acordar el pago de dividendos provisorios, con cargo a las utilidades del ejercicio, si los intereses sociales y recursos disponibles así lo permitieran, haciéndose presente, en todo caso, que a esta fecha no existe acuerdo en tal sentido.

Utilidad Distribuible

A continuación, se muestra la Utilidad Distribuible del ejercicio 2021 y los dividendos repartidos, cobrados o no, de los últimos años.

	Ejercicio 2021 M$
Utilidad del Ejercicio	25.685.781
Pérdidas Acumuladas	0
Déficit Acumulado del Período de Desarrollo	0
Amortización Mayor Valor Inversiones Consolidadas	0
Utilidad Distribuible	25.685.781

Dividendos distribuidos 2021

En Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el día 30 de abril de 2021, se acordó, entre otras cosas, distribuir a los accionistas de las utilidades distribuibles del año 2020, un monto equivalente a la cantidad de $3,9229 por acción suscrita y pagada de la Sociedad, mediante el pago de un dividendo definitivo de carácter mixto, compuesto por: Uno) un monto equivalente a la cantidad de $0,1195 por acción, por concepto de dividendo mínimo obligatorio remanente de aquel distribuido en calidad de dividendo provisorio acordado en sesión de directorio de fecha 7 de diciembre de 2020, ratificando la Junta la distribución anterior; y Dos) un monto equivalente a la cantidad de $3,80336 por acción por concepto de dividendo definitivo adicional. El Dividendo definitivo acordado fue puesto a disposición de los accionistas el 24 de mayo de 2021, en la forma y condiciones fijadas por la Junta.

En Junta Extraordinaria de Accionistas celebrada el día 8 de noviembre de 2021, se acordó distribuir las utilidades y repartir dividendos con cargo a utilidades retenidas y no distribuidas de ejercicios anteriores, para pagarse dentro de este mismo ejercicio; distribuir un dividendo definitivo adicional equivalente a la cantidad de $4,48831 por acción y pagar el dividendo anterior, a contar del 9 de noviembre de 2021, teniendo derecho a él todos los accionistas inscritos en el Registro de Accionistas a la medianoche del quinto día hábil anterior a la fecha de pago del mencionado dividendo, esto es, el 3 de noviembre de 2021.

En sesión extraordinaria celebrada el 9 de diciembre de 2021, el Directorio de la sociedad acordó el reparto de un dividendo provisorio equivalente a $3,59112 por acción, cuyo pago se efectuaría a contar del 30 de diciembre de 2021, a los accionistas que se encuentren inscritos en el Registro de Accionistas a la media noche del quinto día hábil anterior a la fecha de pago, esto es, el 23 de diciembre de 2021.

Dividendos distribuidos últimos años

Ejercicio	Utilidad			Dividendos				
	Del Ejercicio M$	Distribuida M$	Distribución Ejercicios Anteriores	Tipo	Fecha de Disponibilidad	Monto Pagado M$	Dividendos por acción / $/acción	% de Utilidad Distribuida
Ejercicio 2021	$25.685.781	$7.314.000		Provisorio	30-12-2021	$7.305.383	$3,59	28,47%
Ejercicio 2020	$21.888.191		$9.141.300	Definitivo Adicional	09-11-2021	$9.130.529	$4,49	29,51%
Ejercicio 2020	$21.888.191		$7.746.290	Definitivo Adicional	24-05-2021	$7.737.040	$3,80	35,40%
Ejercicio 2020	$21.888.191	$243.449		Definitivo Mínimo Obligatorio	24-05-2021	$243.403	$0,12	1,10%
Ejercicio 2020	$21.888.191	$6.323.000		Provisorio	28-12-2020	$6.320.849	$3,10	28,90%

Transacciones de Acciones

Las acciones de AFP PlanVital S.A. son nominativas, ordinarias y sin valor nominal, sin distinción ni preferencia alguna de unas por sobre otras.

Durante los años 2020 y 2021, existen traspasos de acciones según el siguiente detalle:

Periodo	N° Acciones	
	2020	2021
1er trimestre	1.428	537.201
2do trimestre	218.660	302.468
3er trimestre	0	313
4to trimestre	740.129	342.563



Información sobre Sociedades Relacionadas e Inversiones en Otras Sociedades

Sociedades	Servicio de Administración Previsiones S.A.	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A.
Naturaleza Jurídica	Sociedad Anónima Cerrada	Sociedad Anónima Cerrada
Capital Suscrito y pagado	M$7.271.053	M$5.458.904
Objeto sociedad	Recaudación Electrónica de cotización previsionales.	Administración de Fondo de Cesantía y Fondo de Cesantía Solidario, conforme a las disposiciones de la ley 19.728, que establece un régimen de seguro de Cesantía.
Directores	Diana Berstein Zimermann (Presidente) Directores • Andrea De La Barra Pérez-Cotapos • Felipe Sutherland Wiegand • Cristóbal Irarrazabal Philippi • Claudio Skarmeta Magri	Karin Jurgensen Elbo (Presidente) Directores • Alfonso Serrano Spoerer • Rafael Aldunate Valdés • María Paz Hidalgo Brito • Cristóbal Irarrázabal Philippi
Gerente General	Esteban Segura Revello	Francisco Guimpert Corvalán
Relaciones comerciales habidas en el ejercicio	Se mantienen contratos de recaudación y servicios informáticos relacionados con afiliados. • El 16/04/2021 realizó pago de dividendos por M$ 195.207. • El 25/10/2021 realizó pago de dividendos por M$ 89.084. • El 25/10/2021 realizó pago de dividendos por M$ 205.838.	Servicio de Custodia y Consulta al Archivo. • El 18/06/2021 realizó pago de dividendos por M$ 336.198.
% de participación y % que representa de los activos	3,93% sin variaciones en el ejercicio. Esta inversión representa el 0,372% en el activo de AFP PlanVital S.A.	5,30% sin variaciones en el ejercicio. Esta inversión representa el 0,632% en el activo de AFP PlanVital S.A.

Cabe señalar que existe inversión en Sociedad No Coligada, Inversiones DCV S.A. cuyo monto no representa más del 5% de los activos de nuestra Compañía (corresponde solamente al 0,195% de los activos).



Creando valor para nuestros colaboradores

Compromiso con la salud, seguridad, desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores

Nuestros colaboradores forman parte de una comunidad de personas que desean aportar lo mejor de sí mismas y en AFP PlanVital tenemos absoluta claridad y certeza de que para lograr el éxito de cada uno de nuestros proyectos, es indispensable tener en cuenta las aspiraciones de nuestros trabajadores.

En AFP PlanVital hemos asumido el compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre nuestros colaboradores, a que desarrollen su talento y su recorrido profesional, sin ser objeto de discriminaciones ni arbitrariedades de ningún tipo. En AFP PlanVital promovemos entre cada uno de nuestros colaboradores, el trabajo en equipo y la formación, promoviendo el desarrollo de un buen clima laboral en el que prevalezcan el diálogo, la creatividad y la iniciativa.

Nuestros compromisos

Empoderar a nuestros Equipos

- Gestionar nuestro personal de forma humanitaria y responsable, de acuerdo con nuestros Valores.
- Potenciar a nuestros colaboradores desarrollando su talento y promoviendo su bienestar.
- Promover el trabajo en equipo, la formación, el desarrollo de un buen clima laboral en el que prevalezcan el dialogo, la creatividad y la iniciativa.
- Promover los derechos humanos adoptando políticas y desarrollando iniciativas que fomenten la diversidad, equidad e inclusión.

En AFP PlanVital buscamos que nuestros colaboradores estén comprometidos a trabajar día a día por ser un *Lifetime Partner* para nuestros clientes, valorando la Innovación, Simplificación, Empoderamiento y el Toque Humano en todas las actividades que realizamos.

Promovemos la diversidad, equidad e inclusión entre nuestros colaboradores con la convicción de que la cooperación entre las personas de diferentes culturas, personas con discapacidad, edades, orientación sexual y género son fundamentales para atraer el talento que forman parte de nuestra cultura organizacional.

En línea, con nuestro propósito de “contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer”, fomentamos en cada uno de nuestros colaboradores el trabajo en equipo y la formación, impulsando el desarrollo de un buen clima laboral en el que prevalezcan el dialogo, la creatividad y la iniciativa.

Las decisiones relacionadas con nuestros colaboradores, incluyendo contratación, capacitación, evaluación y ascensos, se basan exclusivamente en el mérito individual y en el



desempeño del colaborador, y no podrán estar influenciadas por motivos de raza, etnia, religión o creencia, orientación sexual, estado civil u opinión política. Asimismo, estamos en contra de cualquier forma de trabajo irregular o explotación, como así también de cualquier clase de trabajo forzoso o coacción y trabajo infantil.

Nuestras Personas

En el periodo que cubre esta Memoria, nuestra dotación alcanzó a las 892 personas, de las cuales el 91% tiene contrato indefinido, con una antigüedad media en nuestra empresa de 3,9 años.

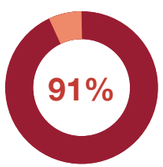
En cuanto a la composición etaria el 44% de los colaboradores tienen entre 30 y 50 años, siendo el promedio de edad de 40 años.

En relación con la participación femenina, esta es del 63% concentrándose, mayoritariamente en la fuerza de ventas donde alcanza el 44%. En tanto, en los cargos ejecutivos las mujeres representan el 31%.

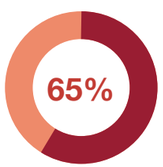
En términos geográficos, la Región Metropolitana concentra la mayor cantidad de colaboradores alcanzando el 65%, seguido por la Región de Valparaíso con el 6% y las Regiones del Maule y Biobío con el 4% respectivamente, siendo el 5% de la dotación extranjeros.

En cuanto a los trabajadores subcontratados, en el periodo que cubre esta Memoria, estos fueron 59 personas, quienes nos apoyan en seguridad y aseo.

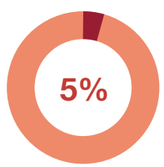
862 Dotación total



de los de los colaboradores tienen con contrato indefinido



de los colaboradores reside en la Región Metropolitana



de nuestros colaboradores son extranjeros

Diversidad e inclusión

En AFP PlanVital nos comprometemos a reconocer nuestra Diversidad, avanzar hacia una mayor Equidad, y generar cambios concretos hacia la Inclusión.

Una de nuestras prioridades como Compañía y para el Grupo Generali es impulsar la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), por lo cual desde 2018 nos encontramos trabajando en el programa de DEI del Grupo Generali, el cual aborda las siguientes temáticas: Género, Edad, Cultura y Diversidad (en este último se incluyen Discapacidad y Orientación sexual).

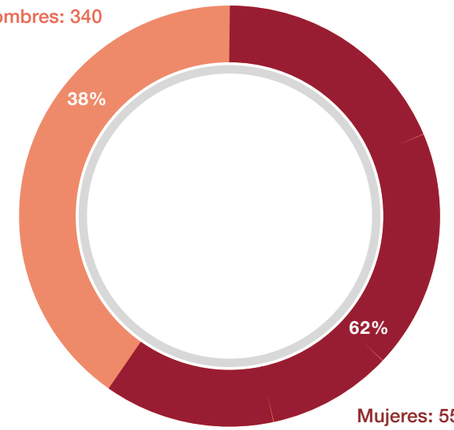
Como AFP PlanVital, iniciamos este camino impulsando dos de estas cuatro temáticas (Género y Discapacidad). Para iniciar, conformamos una mesa de trabajo, luego, con el apoyo de Fundación Descúbreme, trazamos nuestra hoja de ruta, cuyo primer hito fue la realización de una encuesta diagnóstico, con el propósito de conocer cuál es la percepción de todos nuestros colaboradores, y a partir de esos resultados, tomar datos para iniciar la elaboración de nuestra Política de Diversidad, Equidad Inclusión, la cual se encuentra actualmente en elaboración. También impartimos un taller dirigido a las jefaturas que cuentan con personas en situación de discapacidad para concientizar y profundizar en algunas temáticas de cuidado.

Durante 2021, realizamos diversas charlas a nuestros colaboradores dentro de las cuales destacan: Equidad de Género en el Mercado Laboral; Prevención de la Violencia Contra la Mujer; Lenguaje y Comunicación Inclusiva; Certificación de Discapacidad; Inclusión laboral de personas con discapacidad, entre otras.

Además, desde 2019 implementamos en la Compañía la semana *Be Bold for Inclusion*, iniciativa del Grupo Generali que buscar generar mayor conciencia en nuestros colaboradores sobre los temas de Diversidad, Equidad e Inclusión.

A nivel global, en AFP PlanVital contamos con un porcentaje de dotación femenina de 62% y 38% de dotación masculina, la que se compone de la siguiente forma:

Distribución de Colaboradores por género





Dotación por cargo y género

Cargo	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje Mujeres	Porcentaje Hombres
Alta Gerencia	4	9	13	31%	69%
Gerencia	9	12	21	43%	57%
Jefatura	71	64	135	53%	47%
Profesionales	42	75	117	36%	64%
Administrativos	175	57	232	75%	25%
Auxiliares	0	1	1	0%	100%
Fuerza de Ventas	251	122	373	67%	33%

Distribución por años trabajados

Cargo	Menos de 3	Entre 3 y 6	Entre 6 y 9	Entre 9 y 12	Más de 12
Alta Gerencia	7	3	1	0	2
Gerencia	13	5	2	1	0
Jefatura	56	36	14	4	25
Profesionales	76	21	10	4	6
Administrativos	79	92	22	14	25
Auxiliares	1	0	0	0	0
Fuerza de Ventas	328	37	0	0	8

En 2020 nos sumamos al compromiso del Grupo Generali de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, con el claro objetivo de eliminarla al cierre de 2024. Durante 2021, los resultados han sido positivos, logrando así, alcanzar una brecha de -0,4%. Lo cual significa que, en promedio, las mujeres obtienen un salario de un 0,4% menor al de los hombres.

Brecha salarial

Sueldo Base Bruto Promedio	Personal Femenino/ Masculino
Alta Gerencia	92%
Gerencia	86%
Jefatura	52%
Profesionales	94%
Administrativos	86%
Auxiliares	N.A.
Fuerza de Ventas	90%

Dotación por edad y cargo

Cargo	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años
Alta Gerencia	0	4	7	1	1
Gerencia	0	10	8	3	0
Jefatura	7	65	33	22	8
Profesionales	47	53	8	9	0
Administrativos	28	116	44	31	13
Auxiliares	0	0	0	1	0
Fuerza de Ventas	35	147	109	65	17

Dotación por nacionalidad

Cargo	Chilena	Venezolana	Colombiana	Peruana	Ecuatoriana	Haitiana	Italiana	Argentina	Hondureña	Mexicana
Alta Gerencia	11	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Gerencia	20	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefatura	125	7	0	2	0	0	0	0	0	1
Profesionales	106	7	1	0	0	0	1	1	1	0
Administrativos	222	5	0	1	2	2	0	0	0	0
Auxiliares	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fuerza de Ventas	364	6	3	0	0	0	0	0	0	0
Total	849	26	5	3	2	2	2	1	1	1

Personas en Situación de Discapacidad (PsD) por cargo

Cargo	Nº de PsD
Alta Gerencia	0
Gerencia	0
Jefatura	0
Profesionales	0
Administrativos	1
Auxiliares	0
Fuerza de Ventas	9
Total	10



Cultura organizacional participativa e inclusiva

Nuestra cultura organizacional se basa en que las personas son el centro de nuestra organización. Desde esta perspectiva, fomentamos el diálogo y la participación activa de nuestros colaboradores y entendemos, además, que las relaciones laborales deben ser de carácter consensual. Con esta finalidad, efectuamos periódicamente los *Townhall Meeting*, los que tienen como objetivo compartir con nuestros colaboradores de todas las gerencias y lugares geográficos, los avances, logros y proyectos de nuestra Compañía.

Durante 2021, realizamos la primera versión del Premio Valores AFP PlanVital, el cual consiste en anualmente reconocer cómo se reflejan estos valores en nuestros colaboradores. Para esta primera edición elegimos el valor *"Value our People"*. Dentro del Programa de Reconocimiento también desarrollamos el Campeonato de Ventas, que premió a los ejecutivos más destacados de la Compañía, en focos como productividad, permanencia y desarrollo.

En la misma línea de compartir y poner a nuestros colaboradores en el centro de nuestro quehacer, realizamos distintos eventos para ellos y sus familias, entre los que destacan celebraciones virtuales de días especiales como Día del Niño, Talleres Septiembre Dieciochero, Halloween, y mucho más. Además de saludos y concursos para días especiales como Día de la Mamá, Día del Papá, entre otros. Junto a lo anterior, para mantenernos siempre conectados, en nuestra Intranet El Baúl, todos pueden acceder a noticias, documentos, cursos, Código de Conducta, entre otros. En abril de 2021 lanzamos el Boletín Conectados; *Newsletter* institucional que se envía cada semana a todos nuestros colaboradores, y cuyo objetivo es conformar una plataforma institucional oficial para que las áreas de AFP PlanVital informen sobre sus hitos y proyectos importantes, además de noticias de interés, entrevistas, misceláneos, entre otros.

Nuevas formas de trabajar

Desde 2019, en AFP PlanVital llevamos a cabo un plan piloto de teletrabajo, que permitía trabajar una vez a la semana desde el hogar, iniciativa que se desarrollaría para toda la Compañía gradualmente, sin embargo, la Pandemia del COVID-19 aceleró el proceso, por lo que, tan solo dos semanas después del anuncio del primer caso en Chile, tomamos la decisión de que todos los colaboradores deberían trabajar desde sus hogares por su seguridad y la de sus familias. Para ello, se facilitaron los equipos tecnológicos necesarios, las sillas que utilizaban en la oficina y otros elementos para facilitar esta nueva modalidad de trabajo desde la casa a tiempo completo. En 2021, para aquellos colaboradores que continuaron trabajando desde sus casas, realizamos charlas donde se entregaban consejos y tips para conciliar la vida laboral con la familiar.

Este aceleramiento, trajo consigo una nueva forma de trabajar en AFP PlanVital, el *Smart Working*, que alude a una cultura de personas empoderadas e impulsadas por el desempeño, con foco en altos niveles de flexibilidad y autonomía, en línea con la optimización en la forma de trabajar. Este nuevo modelo de trabajo apuesta por las mejores prácticas con iniciativas como flexibilidad horaria, reuniones efectivas, respeto por el tiempo, reconocimiento, cumplimiento de objetivos, innovación y mucho más.

Durante 2021, seguimos avanzando en esta senda, inaugurando la nueva sucursal y oficinas de Apoquindo, que cuenta con nuevos espacios y una mirada más digital que permite a los colaboradores tener espacios de trabajo colaborativos en esta nueva forma de trabajar con tecnología de punta. La sucursal de Apoquindo funciona como *"Co-Work"*, y la modalidad es reservar los espacios de trabajo a través de una App, ya que no hay espacios previamente asignados.

Clima laboral participativo

En AFP PlanVital nos esforzamos por mantener un clima laboral participativo y positivo, con el objetivo de que nuestros colaboradores se sientan orgullos de ser parte de nuestra Compañía, generando así, satisfacción organizacional; es decir, con la empresa, con los compañeros de trabajo, los jefes y nuestra cultura organizacional, lo que nos permite una mayor y mejor productividad, que se traduce en convertirnos en *Lifetime Partner* de nuestros clientes.

Para lograr lo anterior, medimos el clima laboral mediante "La Encuesta de Compromiso Global" que realiza el Grupo Generali cada 2 años, cuyo objetivo es medir la percepción que tienen los colaboradores respecto a su ambiente laboral, como asimismo identificar las dimensiones y aspectos que han facilitado u obstaculizado el compromiso y satisfacción de los colaboradores con nuestra Compañía y detectar las áreas de mejora para establecer los planes de acción para el periodo siguiente.

Durante 2021 aplicamos la cuarta versión de esta encuesta, la cual fue respondida por un 90% de nuestros colaboradores, obteniendo un 92% de respuestas positivas en la categoría de Compromiso, un 11% más que la aplicada en 2019.

Relaciones laborales

En AFP PlanVital respetamos y reconocemos la libertad de los colaboradores para asociarse, formar sindicatos y negociar colectivamente, preocupándonos de no intervenir de ninguna forma en estos derechos.

Nuestras relaciones laborales se basan en una relación de cercanía y colaboración que propicien un ambiente de acuerdos. En esta línea, hemos establecido espacios de comunicación periódicas con los Sindicatos que nos permiten estar atentos a sus necesidades y requerimientos.

En la actualidad contamos con tres Sindicatos que agrupan al 74,4% de los colaboradores: Sindicato de Trabajadores de Fomenta Ex Magíster, Sindicato Nacional de Ventas N°1 PlanVital S.A. y Sindicato N°2 de PlanVital.

En el ámbito de las relaciones laborales, durante 2021 realizamos negociaciones colectivas con nuestros tres sindicatos: Con el Sindicato Fomenta y PlanVital N°2 realizamos una negociación no reglada, en la cual se firmó un Convenio Colectivo y en el caso del Sindicato Nacional de Ventas N°1 PlanVital S.A. llevamos a cabo una Negociación reglada firmándose el respectivo Contrato Colectivo.



DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

En AFP PlanVital valoramos a nuestra gente y estamos comprometidos con su crecimiento y desarrollo constante, porque solo así lograremos el éxito de nuestra Compañía. Desde esta mirada, es importante contar con colaboradores capaces y motivados. Para ello, implementamos múltiples iniciativas para fortalecer su aprendizaje y desarrollo de habilidades, que favorezcan el crecimiento profesional de nuestros equipos.

Desarrollo Organizacional

El Área de Aprendizaje y Desarrollo Organizacional está orientada a potenciar la mejor experiencia de nuestros colaboradores, favoreciendo un ambiente de compromiso y satisfacción en la Compañía.
En esta línea, durante 2020 y 2021 hemos implementado diversas iniciativas para cumplir con dicha premisa, entre las que destacan:

Proceso de Onboarding
El proceso de Onboarding o bienvenida para los nuevos ingresos, con el fin de hacer ameno su primer contacto con AFP PlanVital, inclusive desde su proceso de selección, en este último el foco ha estado puesto en la experiencia del candidato.

Programa Future Owners
Lanzado por el Grupo Generali, que tiene como objetivo impulsar la diversidad de los talentos, con foco en las nuevas generaciones para potenciarlos y así, puedan ser los futuros líderes dentro de sus compañías y el Grupo.

Modelo de Gestión del Desempeño
En AFP PlanVital queremos ser *Lifetime Partner* de nuestros clientes y para lograrlo debemos estar alineados a todo nivel de la organización en relación a qué hacemos y cómo lo hacemos. Evaluar y gestionar nuestro desempeño nos permite monitorear estos dos aspectos, para cumplir con la promesa que hacemos día a día a nuestros clientes.

Por primera vez, en 2020, implementamos el proceso de Gestión del Desempeño, el cual fue realizado de manera exitosa a pesar del contexto vivido y tuvo un rol importante para clarificar los objetivos de cada colaborador, en un contexto de teletrabajo como el que vivimos durante gran parte del 2020 y 2021.

En abril de 2020, lanzamos el Modelo de Gestión del Desempeño dirigido al personal administrativo de AFP PlanVital.

Este modelo contempla la evaluación de los resultados individuales y competencias conductuales a través de la evaluación de los comportamientos *Lifetime Partner.* Simplificación, Empoderamiento, Toque Humano e Innovación. El objetivo de contar con este proceso formal es que permite valorar la capacidad de una persona para obtener resultados de manera sostenida en el tiempo, con el fin de establecer compromisos de desempeño y planes de acción. Además, está alineado con uno de nuestros pilares estratégicos "convertirnos en Lifetime Partner de nuestros clientes", y para lograrlo todos los colaboradores de PlanVital debemos estar alineados en relación a qué hacemos y cómo lo hacemos.

Mapeo de Talentos

Durante 2021, por primera vez comenzamos el proceso de Mapeo de Talentos, cuya finalidad es identificar y trazar los planes de desarrollo y sucesión.

En esta línea, también, potenciamos la promoción y movimientos internos, con el objetivo de seguir apoyando el crecimiento profesional de nuestros equipos.

Colaboradores evaluados	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Porcentaje de evaluados por género en el periodo	40%	46%	50%	62%
Porcentaje total de evaluados en el periodo	42%		55%	

Colaboradores ascendidos por concurso interno u otro mecanismo por cargo y género

Cargo	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alta Gerencia	0	1	0	2
Gerencia	1	1	1	4
Jefatura	8	8	10	14
Profesionales	5	4	12	8
Administrativos	14	4	16	8
Auxiliares	0	0	0	0
Fuerza de Ventas	9	7	4	5

Gestión del Cambio

La gestión del cambio se define como un "enfoque sistemático para transformar los objetivos, procesos o tecnologías de una organización. Tiene como propósito implementar estrategias para llevar a cabo este cambio; controlando el cambio y ayudar a las personas a adaptarse a ello".

Tomando esta definición, en 2019, comenzamos el proceso de Transformación Digital, que trae aparejado un cambio cultural en la Compañía, por lo que implementamos el Plan de Gestión del Cambio, cuyo objetivo es acompañar a nuestros colaboradores en la transición que estamos viviendo. La adquisición de conocimientos y herramientas durante las sesiones del Programa de Capacitación del Plan de Gestión del Cambio es clave para avanzar hacia la Transformación Digital en Operaciones.

Capacitación

Con el fin de desarrollar competencias y conocimientos que permitan a los colaboradores optimizar y potenciar su trabajo, el Programa de Capacitación 2021, se centró en el desarrollo de competencias de forma integral (básicas, técnicas y comportamientos).

En esta línea, las capacitaciones comienzan con el proceso de inducción para los nuevos integrantes, durante el año realizamos diferentes cursos, tanto internos como externos de acuerdo a nuestro Plan de Capacitación Anual, que se genera a partir de las necesidades detectadas en las Evaluaciones del Desempeño y las necesidades de capacitación de cada gerencia de nuestra Compañía.

Asimismo, nuestro foco de Desarrollo Interno busca que nuestros asesores previsionales tengan las herramientas y habilidades necesarias para entregar una excelente experiencia en la venta y postventa de nuestros clientes. Para ello, en 2021 creamos y lanzamos el PAV, que es el Programa de capacitación y desarrollo "Aprender es Vital", específico para la fuerza de ventas.

Este programa contiene cuatro ramas formativas que son el núcleo de desarrollo para que nuestros ejecutivos y líderes tengan un conocimiento integral y se conviertan en un Lifetime Partner. Las cuatro ramas formativas las componen: Formación Normativa, Conocimiento Interno (corporativo), Liderazgo Comercial y Gestión Comercial. Durante 2021, logramos que más del 90% de los ejecutivos activos se certificara en uno de los 3 niveles de su respectiva malla.

En 2021, realizamos un total de 56.107 horas de capacitación en formato online y presenciales, un 35% más que en 2020, abordando temas como: actualidad financiera, capacitación SPEN, productos, habilidades de ventas, curso de atención al cliente, inglés, Excel, entre otras.

Para apalancar el desarrollo de evaluaciones de desempeño objetivas y ajustadas a la realidad, y continuando con la implementación del programa para jefaturas *Managerial Acceleration Program* (MAP), realizamos talleres que entregan herramientas a los líderes de equipo para definir objetivos y entregar feedback a sus colaboradores en el marco del sistema de Gestión del Desempeño.

Promedio de horas de formación por colaborador

64
Hombres

62
Mujeres

56.107
Total horas

Calidad de vida

En línea con nuestro propósito de mejorar la calidad de vida de las personas, en AFP PlanVital miramos a nuestros colaboradores no solo a nivel personal sino como núcleo familiar, desarrollando programas que incluyan a sus familias directas.

Durante 2021, en la Compañía nos preocupamos de realizar iniciativas que continuaran apoyando a nuestros colaboradores en tiempos de teletrabajo, en la línea de contribuir a un mayor bienestar para ellos.

De esa forma, seguimos con la iniciativa Bazar PlanVital –que se había instaurado en 2020-, en apoyo de los emprendimientos que fueran parte de la familia y/o amistades de nuestros colaboradores. Por otro lado, llevamos a cabo diversas actividades virtuales para potenciar los buenos hábitos de alimentación, actividad física y salud mental; además de campañas de vacunación y asesoría personalizada a colaboradores que se vieron enfrentados a situaciones y procesos especiales o problemáticas sociales, a través de nuestra asistente social.

Compensaciones

En AFP PlanVital nos preocupamos de entregar empleos estables y nos esforzamos por atraer, retener y motivar a nuestros colaboradores a través de un modelo de compensaciones acorde al valor que las personas entregan a la Compañía. Este modelo se basa en criterios de equidad interna y competitividad de mercado.

Contamos con una Política de Compensaciones que permite alinear nuestra gestión de remuneraciones a la estrategia de la Compañía, involucrando a nuestros colaboradores en los objetivos anuales e incentivando altos niveles de desempeño.

Salud y Seguridad laboral

En AFP PlanVital garantizamos condiciones de trabajo justas; asegurando un ambiente saludable y seguro para nuestros colaboradores.

Para lograr lo anterior, es vital que trabajemos todos juntos. Como Compañía facilitamos a los colaboradores lugares de trabajo seguros y los elementos de protección adecuados, además de capacitarlos y entrenarlos en temas de seguridad y salud. Esta gestión recae en nuestro Departamento de Prevención de Riesgos, que tiene por objetivo integrar la prevención al quehacer diario de las actividades de nuestros equipos en toda la organización, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual se encuentra bajo la directriz y asesoría de nuestro organismo administrador, la Asociación Chilena de Seguridad (ASCH), de esta manera, aseguramos el cumplimento legal y normativo vigente.

Prevención de riesgos

> **“Nuestra premisa es conseguir y mantener, el mayor tiempo posible, una “accidentalidad cero”.**

Para la prevención de riesgos en temas de seguridad y salud ocupacional contamos con una Matriz de Riesgos en donde se analizan los riesgos para cada actividad, cuya metodología y definiciones están plasmadas en el documento “Procedimiento Evaluación de Riesgos”, donde se definen la realización de Análisis de trabajos Seguros para distintos procesos y tareas desarrolladas por nuestro personal. Esta Matriz se publica y se realizan charlas con el fin de que los colaboradores tomen conocimiento de las medidas de seguridad definidas.

En tanto, para la identificación de peligros y evaluación de riesgos nos basamos en las disposiciones legales vigentes en materias de Salud y Seguridad Ocupacional, en las normativas internas y en el historial de pérdidas y en el análisis de las causas potenciales de incidentes. Para ello, el prevencionista de riesgo realiza un análisis que permite determinar la magnitud del riesgo, plasmadas en formato (Inspecciones/ Matriz de riesgo). Para las condiciones y factores que afectan, o podrían afectar a la salud y la seguridad de los empleados o de otros trabajadores, contratistas, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo, existe el procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Controles, el cual indica las acciones a tomar según el tipo de riesgo medido.

Además y de acuerdo a la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contamos con la participación activa del Organismo Administrador que es la Asociación Chilena de Seguridad, ACHS, con la cual formamos anualmente un Acuerdo de Cooperación donde quedan especificadas las prestaciones médicas por accidentes o enfermedades laborales y nos brindan la asesoría preventiva en la identificación y evaluación de peligros, a través de visitas presenciales a nuestras sucursales y puntos de trabajo, generando informes y compromisos para ambas partes.

Cabe señalar que, como Empresa, incentivamos a nuestros colaboradores a que informen situaciones de peligro o de daño a la salud a través de las vías de comunicación existentes, jefaturas y/o supervisores de forma permanente. Asimismo, cualquier colaborador que considere que una labor que está desarrollando le puede provocar alguna lesión, dolencias o enfermedades laboral, la debe comunicar de forma inmediata, a su jefatura directa para que puedan evaluar la situación junto con el Departamento de Prevención de Riesgos y si las condiciones así lo ameritan, suspenderla con el fin de proteger la salud e integridad de las personas.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional debe participar en las inspecciones planeadas cumpliendo así con su función de organismo de promoción y vigilancia. Como el Comité Paritario funciona desde nuestra Casa Matriz, en Tenderini 127, encontrándose geográficamente a distancias significativas, realiza auditorías periódicas de las actividades e inspecciones realizadas en terreno. Asimismo, es el órgano encargado de la coordinación de las charlas y difundir todo lo relacionado con temas de prevención y de seguridad.

Durante 2021, nuestro Comité Paritario continuó con su rol de difundir la salud y seguridad en la Compañía y trabajamos en conjunto con ellos para demarcar los puestos de trabajo en Casa Matriz y Agencias, para preparar físicamente los espacios para la vuelta, post Pandemia del COVID-19, también definimos los encargados de Emergencias y protocolo para equipos que asistan a las instalaciones y líderes de agencia.

Tasas de Salud y Seguridad Ocupacional

Número de Accidentes
2020 **26**
2021 **23**

Tasa de accidentabilidad
2020 **10,0**
2021 **9,3**

Durante los últimos dos años, la enfermedad frecuente fue producto de la Pandemia del COVID-19 vivida a nivel mundial, donde nuestros casos por enfermedad laboral corresponden en su mayoría a contagios por COVID-19, pero gracias a las medidas preventivas que tomamos, de un período a otro logramos disminuir la tasa de enfermedades a más de la mitad de los casos, tal como se refleja en la siguiente gráfica:

Tasa de enfermedades profesionales

Número de Enfermedades profesionales
2020 **24**
2021 **9**

Tasa de enfermedades profesionales
2020 **9,3**
2021 **3,6**



Con el fin de proteger a nuestros colaboradores y sus familias, tomamos rápidamente medidas para enfrentar la Pandemia del COVID-19 y salir adelante desde un comienzo, porque en AFP PlanVital es fundamental que todos estén alineados con los protocolos de salud y seguridad. Dentro de las medidas tomadas se encuentran:

Capacitación y difusión
Realizamos una fuerte difusión sobre la información correspondiente a seguridad laboral como también específica de COVID-19 para todos nuestros colaboradores de Casa Matriz, sucursales y fuerza de ventas. Además, a través de un trabajo conjunto con la Asociación Chilena de Seguridad, se realizaron diversas charlas sobre normativas y seguridad ante la crisis sanitaria para nuestros asistentes previsionales en sucursales.

Por otro lado, elaboramos un completo curso e-learning dirigido a todos los colaboradores sobre los cuidados y normas instauradas por COVID-19.

Entrega de mascarillas y alcohol gel
Para resguardar la salud y proteger a nuestros colaboradores, se les entregaron mascarillas institucionales y alcohol gel individual, en caso de que tuviesen que trabajar por motivos urgentes en las oficinas.

Cabe señalar que durante el periodo que cubre esta Memoria, no tuvimos muertes por enfermedades profesionales o por accidentes laborales.

Capacitaciones y Fomento de la Seguridad y Salud Ocupacional

Para fortalecer la seguridad y salud de nuestros colaboradores, en 2021, realizamos alrededor de 1.200 horas de capacitación en temas de prevención de riesgos y temas de salud y seguridad ocupacional.

En conjunto con la ASCH, elaboramos un plan de trabajo de capacitación anual, según las necesidades de todas las áreas de la Compañía.

Resumen de cursos y actividades realizadas

Cursos / Actividades	Objetivos
Plan de prevención	Conocer las temáticas en materias de seguridad y salud en el trabajo que aplican a la organización.
Implementación protocolos MINSAL	Asesorar en implementación de protocolo Psicosocial.
Implementación protocolos MINSAL	Asesorar en implementación de protocolo TMERT y MMC (Identificación inicial).
Aplicar lista de verificación en plataforma COVID-19 y generar plan de acción	Experto asesor ACHS asignado asesora en aplicación de lista de verificación en plataforma COVID-19.
Capacitación orientación en la prevención de contagio de COVID-19	Curso en modalidad, e-learning o charla remota para todos los colaboradores.
Uso y manejo de Extintores	Uso y manejo de Extintores.
Seguridad en Teletrabajo	Prevención y seguridad en nuestro lugar de trabajo en el hogar.
Modelo Gestión de Crisis	Sistema interno de Gestión de Crisis en la Compañía.
Manejo asertivo cliente violento	Brindar las herramientas para tener una comulación efectiva con los clientes y disminuir los riesgos.



Creando valor para nuestros proveedores

Compromiso con una cultura de integridad, rendimiento y transparencia con proveedores

En AFP PlanVital buscamos relaciones constructivas, responsables y de largo plazo con nuestros proveedores, considerados socios estratégicos para el cumplimiento de nuestro trabajo, promoviendo el diálogo, la confianza y procurando la adopción de adecuados estándares de sostenibilidad en sus negocios.

En AFP PlanVital procuramos mantener una comunicación abierta con nuestros Proveedores, poniendo a disposición de estos últimos, adecuados canales para el diálogo y fomentando en ellos el desarrollo de soluciones innovadoras para ofrecer a nuestros clientes una experiencia sin igual.

Asimismo, buscamos fomentar el desarrollo de las Pymes con el fin de contribuir al desarrollo económico y social del país.

Nuestros compromisos

Crear vínculos de largo plazo con nuestros Proveedores

Crear alianzas a largo plazo con nuestros proveedores, compartiendo una cultura de integridad, rendimiento y transparencia.

Gestionar las relaciones con nuestros proveedores de forma responsable.

Mantener una comunicación abierta con nuestros Proveedores, poniendo a disposición de estos últimos, adecuados canales para el diálogo y fomentando en ellos el desarrollo de soluciones innovadoras para ofrecer a nuestros clientes una experiencia sin igual.

Fomentar el desarrollo de las Pymes con el fin contribuir al desarrollo económico y social del país.

En AFP PlanVital, estamos conscientes que para garantizar productos y servicios de alta calidad y así ofrecerle a nuestros clientes una experiencia sin igual, es necesario construir relaciones fructíferas y de largo plazo con nuestros proveedores y contratistas que se sustenten en el beneficio mutuo, donde, por una parte, maximizamos nuestra eficiencia y la sostenibilidad del negocio y, por la otra, generemos condiciones que contribuyan al crecimiento y desarrollo de nuestros proveedores, sólo así es posible establecer estándares de gestión sostenible con nuestra cadena de abastecimiento.

Nuestros Proveedores

Entendemos como proveedores a cualquier persona natural o jurídica, chilena o extranjera, que nos proporcione bienes o servicios.

En el periodo que cubre esta Memoria mantuvimos relaciones comerciales con 185 proveedores que nos suministraron sus productos y servicios para el correcto funcionamiento de nuestro negocio, un 19% más que en 2020 que alcanzaron a 156 proveedores.

Nuestros principales proveedores son aquellos que entregan servicios de transformación y mejoras digitales. También integran esta lista los proveedores de servicios de recaudación de imposiciones y proveedores que entregan el servicio de pagos de Pensiones. Adicionalmente se incluyen dentro de los principales proveedores los servicios de entrega de bases de datos, correos y publicidad.

Los principales contratos de prestación de servicios celebrados al 31 de diciembre de 2021 son los siguientes:

- **Servicios Computacionales:** las principales compañías que nos prestan servicios computacionales son: Sonda Servicios Profesionales S.A. -proveedor del desarrollo y la mantención de los sistemas core (operacional, de inversiones y financiero contable) que soportan la operación del negocio y también es nuestro proveedor de la infraestructura de los sistemas, que incluye equipos, datacenter y servicios de administración de estos recursos-; Kunder SPA -proveedor del desarrollo y extensión del Sitio Web-; Practia Consulting Limitada -proveedor de desarrollo de automatización robótica de procesos, gestor documental, servicio de gestión de proyectos (PMO)- y Quality Assurance (QA).
- **Recaudación:** los servicios de recaudación son prestados principalmente por PreviRed y Banco Estado, junto a otros proveedores menores como otros bancos.
- **Pago de pensiones:** los servicios de pago de pensiones en efectivo son prestados principalmente por Banco Estado y Banco de Crédito e Inversiones a través de Servipag.
- **Custodia de Títulos:** los servicios de Custodia de Valores son prestados por Depósito Central de Valores (DCV) y Brown Brothers Harriman & Co. (BBH), para inversiones en el país y en el extranjero, respectivamente.
- **Servicios de Bolsa:** utilizamos la Bolsa de Comercio de Santiago.
- **Leasing:** el edificio donde está ubicada nuestra Casa matriz mantiene un contrato de arriendo con opción de compra con el Banco Scotiabank Chile desde el 27 de marzo de 2015.
- **Otros proveedores:** se destacan dentro de los contratos 2021 los siguientes proveedores: TNT Sports, TP Chile S.A., Interacciones Inteligentes S.A., Telefónica Chile S.A. y Eulen Chile S.A.

Adquisiciones responsables

En AFP PlanVital aseguramos imparcialidad, transparencia y franqueza en las relaciones con nuestros proveedores.

De acuerdo con nuestro Código de Conducta “La elección de los proveedores deberá estar basada exclusivamente en los principios de competencia leal y en la calidad de los productos y servicios ofrecidos”.

La calidad de los servicios y productos ofrecidos deberá ser evaluada bajo los criterios de ética internacionales concernientes a los derechos humanos y laborales, y en consideración con el impacto en el medio ambiente de los métodos de provisión y producción.

De esta manera, nuestro proceso de adquisiciones se basa en la transparencia y trazabilidad de los productos y servicios que adquirimos, buscando en forma permanente el beneficio mutuo, junto con potenciar el crecimiento de los proveedores de una manera sustentable, demostrando así nuestro compromiso con la adquisición responsable.

Para lograr nuestro objetivo contamos con una Política de Compras y un Procedimiento de Compras basado en One Procurement Group Guideline que emana de nuestra matriz Grupo Generali.

El Procedimiento de Compras tiene por objetivo definir quien ejecuta el proceso, responsabilidades y etapas necesarias para realizar la gestión de compras eficientemente, manteniendo el control del presupuesto y aprobaciones, en base a la Política de compras aprobada, para la oportuna obtención de productos y servicios; asegurar la transparencia y trazabilidad de las aprobaciones de compras, también, cuando corresponda, asegurar la evaluación de riesgos del proveedor, del sistema de control interno, de los planes de continuidad del servicio y la solidez financiera, así como el control de los contratos suscritos y el vencimiento de los mismos, monitoreo y control de los servicios prestados por proveedores, así como del seguimiento y control de cumplimiento de los niveles de servicio.

El área encargada es Compras dependiente de la Gerencia de Finanzas. Durante 2021, reestructuramos esta área realizando una división de los procesos de compra asociados a órdenes de compra y contratos. Asimismo, definimos las nuevas funciones que deben cumplir todos los colaboradores del área.

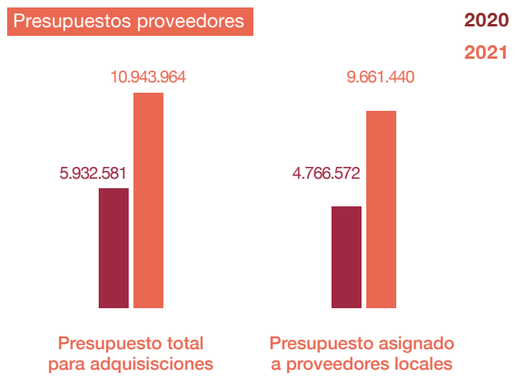
Para ser más eficientes y transparentes los procesos en 2021, hemos automatizado algunas etapas del proceso de compras implementando en nuestro ERP la generación de Pedidos y la Generación de Órdenes de Compra, esto nos permite mantener la información de todos los procesos de compra en un sistema único. Adicionalmente, a través de este sistema, se está realizando la recepción de los servicios asociados a las órdenes de compra lo que permitirá emitir la orden de pago de las facturas en forma automática.

Privilegiamos a proveedores locales

En AFP PlanVital orientamos nuestro quehacer hacia la contribución social con el propósito de forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer. Desde esta premisa, promovemos el desarrollo local, privilegiando la contratación de productos y servicios de proveedores locales (nacionales) favoreciendo de esta manera al desarrollo de nuestro país, junto con minimizar la huella de carbono relacionada al transporte.

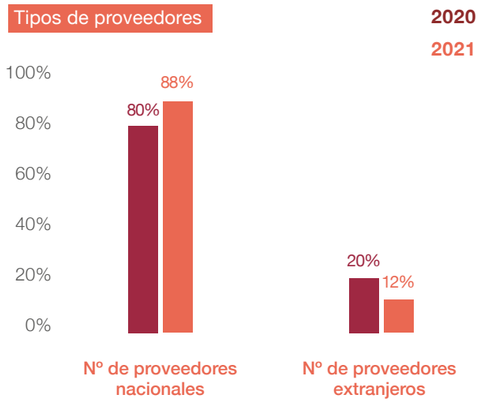
Durante el periodo que cubre esta Memoria, el presupuesto total para adquisiciones aumentó considerablemente, con una variación del 84% en relación con 2020, asimismo el presupuesto asignado a proveedores locales se incrementó con una variación del 103%. En tanto, el número de proveedores nacionales entre 2020 y 2021 presentó un incremento de 8% y el número de proveedores extranjeros tuvo una caída de 6%, tal como lo muestra la siguiente gráfica:

Presupuestos proveedores



Nota: Cifras expresadas en millones de pesos chilenos.

Tipos de proveedores



En línea con nuestra visión de adquisiciones responsables, tenemos como política de pagos para nuestros proveedores, pagar en un plazo inferior a los 30 días, una vez recibida la factura. Cabe señalar, que en el periodo que cubre esta Memoria el promedio de días de pago para nuestros proveedores fue de 27 días, mejorando nuestra gestión en relación con el ejercicio anterior en un 15,63%, que fueron en promedio 32 días.



Pago a proveedores

Rango de periodo de pago	2020			2021		
	N° Facturas comprometidas a pago	N° Facturas pagadas	N° Proveedores	N° Facturas comprometidas a pago	N° Facturas pagadas	N° Proveedores
Menor a 30 días	185	2.291	411	437	3.290	447
Entre 31 a 60 días	7	1.127	245	2	582	164
Más de 60 días	11	468	137	-	114	49
Total	203	3.886	793	439	3.986	774

Gestión sostenible con nuestros proveedores

Con la finalidad de garantizar productos y servicios de alta calidad es necesario establecer una red basada en relaciones duraderas y mutuamente satisfactorias con nuestros proveedores y contratistas, siendo un objetivo estratégico para el Grupo Generali y fuente del éxito competitivo.

En esta línea, contamos con una Política de Proveedores y un Código de Conducta específico para ellos, el cual señala lo que esperamos de nuestros proveedores como Compañía, impulsando a nuestros proveedores y contratistas a desempeñar sus actividades conforme con los principios generales de nuestro Código de Conducta para Proveedores. Algunas de las premisas declaradas en el Código, tienen relación con las prácticas laborales, cuidado del medio ambiente, prevención de conflicto de interés, competencia leal, entre otros.

Además, todo proveedor debe firmar un anexo de contrato donde se declara que todas las empresas con las cuales establecemos vínculos comerciales deben adherir a nuestras prácticas y políticas sobre: transparencia, cumplimiento normativo, anticorrupción, libertad de asociación, no discriminación, rechazo al trabajo infantil y forzoso, entre otras.

Proveedores informados sobre el Código de Conducta

Porcentaje de proveedores informados	2020	2021
Nº proveedores comunicados sobre políticas y procedimientos anticorrupción	80	120
Total de proveedores	156	185
% de proveedores informados	51%	65%



Vivimos en **comunidad**

Compromiso con el desarrollo social, económico y cultural de las comunidades

Nuestra Compañía está inserta en medio de diferentes comunidades y nuestro horizonte es ser realmente parte de ellas. Para ello promovemos la generación de vínculos con la comunidad y el aporte a su desarrollo y calidad de vida.

En AFP PlanVital procuramos contribuir al desarrollo social a través de la generación de empleos, como asimismo educar en temas previsionales para que tomen decisiones informadas.



Nuestros compromisos

Tener un impacto tangible en nuestras Comunidades

Contribuir al desarrollo social a través de la generación de empleos.

Involucrar a la comunidad cercana de las sucursales, con el propósito de ser un buen vecino.

Educar en temas previsionales para que tomen decisiones informadas.

Realizar voluntariado corporativo para empoderar a las personas en situación de exclusión, mejorando las oportunidades y extrayendo el potencial de los más desfavorecidos.

En AFP PlanVital vivimos la comunidad, desempeñando un papel activo, más allá de las actividades del día a día, para lograr una impacto en las comunidades donde operamos, generando así valor compartido.

En AFP PlanVital orientamos nuestro quehacer hacia la contribución social con el propósito de contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible en la que las personas puedan desarrollarse y crecer. Desde esta premisa, y haciéndonos cargo de los lineamientos de nuestro controlador, Grupo Generali, actuamos como ciudadano corporativo brindando apoyo a las instituciones, organizaciones y asociaciones que lo necesiten, junto con generar empleos y educar en temas previsionales, para que tomen decisiones informadas.

Contribución al Desarrollo Social

Educación

Educación previsional

Saber es Vital es nuestro Programa de Educación Previsional abierto a la comunidad; que tiene por objetivo educar en temas previsionales, para que los trabajadores y la comunidad en general tomen decisiones informadas.

En 2021, realizamos distintas activaciones en redes sociales mediante contenidos dinámicos del sistema previsional y para ello ocupamos distintos formatos: videos, infografías, encuestas, stories en Facebook e Instagram, de manera de educar a la población en temas previsionales que están en el centro de nuestro negocio.

Ciclo de conversatorios: Nuestro Futuro Sostenible

El ciclo de conversatorios llamado Nuestro Futuro Sostenible es una iniciativa en conjunto con La Tercera, que ha tenido dos citas. En la primera de ellas se abordaron las Inversiones Responsables, Principios PRI y criterios ambientales y de gobierno corporativo (ASG), y contó con la participación de tres expertos en la materia, quienes analizaron los desafíos de las empresas en medio ambiente, vínculo con la sociedad, equidad de género e innovación.

En el segundo conversatorio “Desafíos para alcanzar la igualdad de género en Chile” se abarcaron diferentes temas, desde el impacto de la Pandemia del COVID-19 en el empleo femenino hasta la importancia de la equidad de género para el desarrollo sostenible. Participaron la ministra de la Mujer y Equidad de Género, Mónica Zalaquett; la directora de Pacto Global Chile, Margarita Ducci; la científica y vicepresidenta de la Red de Investigadoras, Vania Figueroa y nuestra subgerente de Administración de Personas, por parte de PlanVital.

Convenio Universidad de los Andes

Con el propósito de contribuir a la investigación académica, en 2019, firmamos un Convenio de Donación por tres años con la Universidad de los Andes, a través del ESE Business School, área de estudios que investiga y promueve mejores prácticas en *“Reputation management”*, ofreciendo criterios para la resolución de problemas y contribuyendo a crear un clima de respeto y apoyo a la iniciativa de la empresa privada y el modelo económico que la sustenta.

Seminario USEC “Empresa y transformación Social”

En línea con nuestro Pilar Estratégico de Transformación Digital auspiciamos el Seminario USEC (Unión Social de Empresarios, Ejecutivos y Emprendedores Cristianos) “Empresa y transformación Social”, donde representantes de colaboradores, comunidad, autoridades y accionistas debatieron sobre el papel que deben tener las empresas en la transformación social. Este fue transmitido por EMOL TV el 7 de octubre.

Deporte

Acercamiento a la comunidad mediante el deporte

Como auspiciadores del Campeonato PlanVital del fútbol chileno 2021, realizamos iniciativas de acercamiento con la comunidad. Llevamos la Copa PlanVital 2021 a empresas y municipalidades y a todos quienes quisieran sacarse una fotografía con ella.

Entre septiembre y diciembre, realizamos alrededor de 20 visitas a las municipalidades de Talca, Temuco y Peumo, y empresas a lo largo de todo Chile, donde los participantes pudieron tomarse una fotografía junto a la Copa y contar con asesorías previsionales gratuitas.

#marcapersonalplanvital

El eslogan de la marca estuvo orientado a generar cercanía. Y esa cercanía se transmitió en un spot y en varios lives en Instagram, que tuvieron como protagonistas a sus moderadores: Juvenal Olmos, Claudio Borghi y Marcelo Vega, y a destacados futbolistas, entre ellos: Matías Fernández, Luís Jiménez, Walter Montillo y José Pedro (Chapa) Fuenzalida.

En todos esos encuentros, cuya transmisión duraba más de 1 hora, los moderadores junto a sus invitados contaban anécdotas a los seguidores de su paso por el fútbol y proyectos para el futuro. Durante la transmisión, los seguidores comentaban activamente y daban me gusta.

Otros apoyos

Entrega de Ventiladores #ItaliaconChile

Frente a la situación sanitaria del país, producto de la Pandemia del COVID-19, y con el propósito de contribuir con un pequeño aporte, que es crucial para salvar vidas, implementamos en conjunto con la Embajada de Italia el proyecto #ItaliaconChile, entregando un total de 9 ventiladores pulmonares, tres ventiladores mecánicos al Hospital San Borja y seis al Hospital Clínico de la Universidad de Chile, por una suma cercana a los 98 millones de pesos.

Donativo de vacunas al Hogar de Cristo

Donamos 480 vacunas al Hogar de Cristo para proteger de la Influenza a personas que están en situación de calle, que en Chile son cerca de 15.000 personas.

La elección del Hogar de Cristo, institución que acoge con amor y dignidad a los más pobres para ampliar sus oportunidades a una vida mejor, va en línea con nuestros valores de contribuir al bien común en la construcción de un país con justicia, respeto y solidaridad.



Medioambiente

Compromiso con a protección del medio ambiente

En AFP PlanVital nos comprometemos a contribuir con el medio ambiente, promoviendo la reducción del impacto directo e indirecto de nuestras actividades en el medio ambiente.

Promovemos el uso eficiente de los recursos naturales en toda la operación, incentivando el ahorro de esos recursos. Para ello, se incorpora la eficiencia energética e hídrica y se gestionan los residuos, partiendo por la eliminación del papel.



Nuestros compromisos

Proteger y mitigar nuestros impactos en el Entorno

- Incorporar la eficiencia energética e hídrica en toda nuestra operación.
- Hacernos cargo de las implicancias del Cambio Climático a lo largo de toda nuestra cadena de valor.
- Gestionar los residuos producto de nuestra operación partiendo por la eliminación del papel.

En AFP PlanVital, una compañía Generali, creemos que cuidar el presente es mirar al futuro. Queremos crear un valor perdurable y compartido y entendemos que eso pasa cuidando el medio ambiente. Para nosotros es vital garantizar el respeto por el cuidado de éste, con miras a incentivar una economía global inclusiva y sostenible.

Desde esta mirada, estamos comprometidos con el cuidado y la preservación del medio ambiente y nos hacemos cargo de las implicancias del cambio climático a lo largo de toda nuestra cadena de valor, desde el proceso de inversión de los fondos de pensiones que administramos, de nuestra operación, propiedades y en nuestra actividades dentro de la comunidad.

En esta línea, hemos dado pequeños pasos con iniciativas como: el cambio de luminarias tradicionales por Led en todas nuestras sucursales a lo largo del país; campañas de ahorro de energía y agua para nuestros colaboradores, reciclaje del papel en nuestra Casa Matriz; donación de computadores para ser reciclados o reutilizados, campaña del cuidado del medio ambiente en el hogar, a raíz del teletrabajo, entre otras.

En AFP PlanVital, estamos conscientes que nos queda un largo camino por recorrer y desafíos importantes en materia del cambio climático.

Programa Paperless

Con el objetivo de ser más amigable con el medio ambiente y evitar el uso de papeles, creamos, en 2019, el Programa Paperless, que nos ha permitido ahorros importantes, junto con minimizar la huella de carbono relacionada al transporte físico de documentos y reciclar documentos innecesarios de almacenar. En esta línea, nuestra meta es lograr “Cero impresiones y que sea todo en formato digital.

Desde que comenzamos con el programa, hemos dejado de imprimir alrededor de 40 millones de copias, que se traducen en:

CO2 disminuido por cada kilo de papel	**695.648** Kg CO2eq
Cantidad de papel ahorrado	**195** Toneladas
Árboles que se dejaron de talar	**2.730** Árboles no talados
Agua ahorrada	**9.750.000** Litros
Combustible ahorrado	**58.500** Litros
Tóneres no utilizados	**39.000** Unidades

06.

Desempeño económico y financiero



Resultado del ejercicio 2021

Nuestro desempeño económico es Vital para lograr los objetivos propuestos en nuestra Estrategia de Sostenibilidad mediante la gestión responsable en la administración de los fondos de pensiones y los servicios que ofrecemos a nuestros clientes, afiliados y pensionados, teniendo como propósito contribuir a forjar una sociedad sana, fuerte y sostenible; en la que las personas puedan desarrollarse y crecer, que se traduce en: ser amigable con el medioambiente, ser socialmente equitativos y ser viable económicamente. Este último por nuestro impacto en la calidad de vida de nuestros afiliados y pensionados.

En este contexto, presentamos un resumen del periodo de los principales indicadores económicos-financieros. Para más información, pueden revisar nuestros Estados Financieros en la página 160 de esta Memoria.

Durante 2021, obtuvimos una utilidad de $25.686 millones, cifra levemente superior respecto a igual periodo de 2020 que fue de $21.888 millones. Esta alza se explica principalmente por los mayores ingresos generados en la recaudación del cobro de comisiones.

Los ingresos operacionales alcanzaron un total de $ $79.152 millones, cifra levemente superior respecto de los ingresos del año 2020, en tanto los gastos operacionales ascendieron a $20.771 millones, que representan un aumento del 14% en relación a los registrados el año anterior, producto de una mayor recaudación en el cobro de comisiones.

Principales indicadores económicos-financieros

(Millones de pesos chilenos)

Concepto	2020	2021	Variación (%)
Total Activos Fondo de Pensiones	5.169.500	5.149.595	-0,4%
Total Activos Administradora	222.944	103.836	-53,4%
Inversiones del Encaje	57.200	50.430	-11,8%
Ingresos Ordinarios	65.479	77.016	17,6%
Rentabilidad del Encaje	3.462	2.136	-38,3%
Gastos Operacionales	40.441	46.648	15,3%
Depreciación y Amortización	1.233	1.413	14,6%
Patrimonio Total	75.171	76.721	2,1%
Utilidad (Pérdida) antes de impuesto	29.411	33.536	14,0%
Impuesto a la renta	7.523	7.850	4,3%
Utilidad (Pérdida) del Ejercicio	21.888	25.686	17,4%
EBITDA	30.993	35.147	13,4%





Valor económico generado y distribuido

Para lograr un crecimiento sostenible, en AFP Planvital nos hacemos cargo de todos nuestros procesos y generamos de esta manera, un valor compartido, lo que repercute en cada uno de nuestros grupos de interés.

En el periodo que cubre esta Memoria, el valor económico directo generado, esto es, los ingresos por comisiones, fue de $79.152 millones, lo que representa un aumento del 15% en relación a 2020 que alcanzó a los $68.941 millones. En tanto, el valor económico distribuido entre los distintos grupos de interés fue de $76.868 millones, un 13% más que en el ejercicio anterior.

Valor Económico Generado y Distribuido

(Millones de pesos chilenos)

Concepto	2020	2021	Variación (%)
Valor económico generado (A)	68.941	$79.152	15%
a) Ingresos Operacionales	68.941	79.152	15%
Valor económico distribuido (B)	68.127	76.868	13%
Gastos Operativos	18.220	20.771	14,0%
Remuneraciones y beneficios para los Colaboradores	20.560	23.780	16%
Pagos a los Proveedores de Capital	21.824	24.445	12%
Pagos al Gobierno/Estado	7.523	7.850	4%
Inversión en la Comunidad	-	22	
Valor económico retenido (A-B)	814	2.284	181%



07.

Estados financieros



Estados financieros de la administradora al 31 de diciembre de 2021 y 2020

En el siguiente link y código QR se detalla la auditoría a los estados financieros adjuntos de Administradora de Fondos de Pensiones Planvital S.A., que comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2021 y 2020, y los correspondientes estados de resultados integrales, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo por los años terminados en esas fechas y las correspondientes notas a los estados financieros.

https://www.planvital.cl/archivos/Estados-Financieros/31-dic-2021/Administradora/Estados_Financieros_AFPPlanvital_Diciembre_2021_final.pdf



Estados financieros de los fondos de pensiones al 31 de diciembre de 2021 y 2020

En el siguiente link y código QR se detalla la auditoría a los estados financieros adjuntos de los Fondos de Pensiones Planvital A, B, C, D y E, que comprenden los balances generales al 31 de diciembre de 2021 y 2020, y los correspondientes estados de variación patrimonial, de rentabilidad de la cartera, y de valores y rentabilidad de la cuota por los años terminados en esas fechas, y las correspondientes notas a los estados financieros.

https://www.planvital.cl/archivos/Estados-Financieros/31-dic-2021/Fondos/EEFF_fondos_pension_22.pdf



08.

Anexos



Actividades y negocios de la Administradora

Inmuebles

Al 31 de diciembre de 2021, la sociedad es dueña de las siguientes propiedades:

1. Terreno de 5.000 m2 ubicado en la localidad de Pelluhue en la Séptima Región.
2. Local Nº 207-A del Edificio ubicado en calle Pedro Montt Nº 1842 de la ciudad de Valparaíso.

Plantas y equipos, equipamiento tecnológico

La sociedad al 31 de diciembre de 2021, registra entre sus activos un saldo neto de $ 3.489 millones para Plantas y equipos y Equipamiento tecnológico:

Por concepto de	Montos (MM$)
Planta y Equipos	460
Equipamiento de tecnologías de la información	1.962
Mejora de bienes arrendados	1.067
Total neto	3.489

Seguros

Los principales bienes de la sociedad que se encuentran asegurados son las oficinas de atención a clientes y Casa Matriz Corporativa con compañía HDI Seguros, respecto a sus inmuebles y contenido: contra incendio, sismos, robo, daños de la naturaleza.



Tabla resumen colaboradores

Nuestras personas

Dotación por cargo y género

Cargo	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Alta Gerencia	4	8	12	4	9	13
Gerencia	8	13	21	8	12	20
Jefatura	61	58	119	72	64	136
Profesionales	35	63	98	42	75	117
Administrativos	218	66	284	175	57	232
Auxiliares	1	4	5	0	1	1
Fuerza de Ventas	402	199	601	251	122	373
Total general	729	411	1.140	552	340	892

Dotación por tipo de contrato y jornada por género

Porcentaje	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Porcentaje de colaboradores a plazo indefinido	81%	79%	80%	92%	89%	91%
Porcentaje de colaboradores con jornada parcial	0,7%	1,0%	0,8%	1,1%	1,2%	1,1%

Dotación por ubicación geográfica

Porcentaje	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
I Región	1	19	20	1	16	17
II Región	7	39	46	7	25	32
III Región	4	10	14	1	3	4
IV Región	8	24	32	5	18	23
V Región	12	67	79	8	43	51
RM	308	377	685	266	310	576
VI Región	11	23	34	9	25	34
VII Región	12	37	49	10	26	36
VIII Región	19	33	52	14	22	36
IX Región	9	21	30	7	9	16
X Región	8	31	39	5	21	26
XI Región	1	6	7	0	6	6
XII Región	4	13	17	2	10	12
XIV Región	2	11	13	3	8	11
XV Región	1	8	9	0	4	4
XVI Región	4	10	14	2	6	8

Tasas de nuevas contrataciones y rotación de los colaboradores

Tasas de nuevas contrataciones

	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Nuevas Contrataciones por género	175	123	298	132	114	246
Tasa de nuevas contrataciones	24,0%	29,9%	26,1%	23,9%	33,5%	27,6%

Tasas de rotación por género

	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Colaboradores que salieron de la empresa	263	181	444	308	204	512
Tasa de rotación	36,1%	44,0%	38,9%	55,8%	60,0%	57,4%

Diversidad e inclusión

Dotación por género

Dotación total	2020		2021	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Mujeres	729	64%	552	62%
Hombres	411	36%	340	38%
Total	1.140	100%	892	100%

Dotación por edad y cargo

Cargo	2020			2021		
	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años	Menos de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Alta Gerencia	0	10	2	0	11	2
Gerencia	0	18	3	0	18	2
Jefatura	10	79	30	7	98	31
Profesionales	30	60	8	47	61	9
Administrativos	58	182	44	28	160	44
Auxiliares	1	2	2	0	0	1
Fuerza de Ventas	73	411	117	35	256	82
Total general	172	762	206	117	604	171

Dotación por nacionalidad y cargo

Dotación total	2020		2021	
	Chilena	Extranjera	Chilena	Extranjera
Alta Gerencia	9	3	11	2
Gerencia	20	1	19	1
Jefatura	112	7	126	10
Profesionales	89	9	106	11
Administrativos	273	11	222	10
Auxiliares	4	1	1	0
Fuerza de Ventas	586	15	364	9
Total	1.093	47	849	43

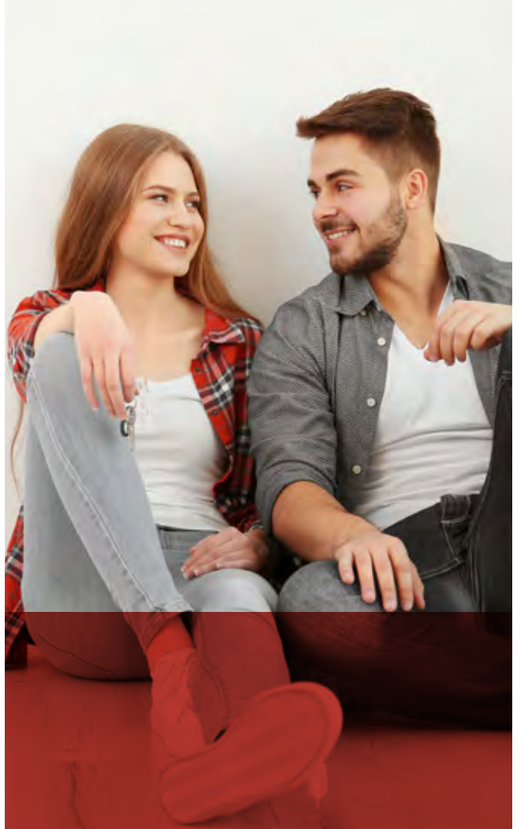
Personas en situación de discapacidad por género

Personas en situación de discapacidad	2020	2021
	Nº	Nº
Mujeres	5	5
Hombres	5	5
Total	10	10

Cultura organizacional participativa e inclusiva

Relaciones laborales

Tasa sindicalizaión	2020	2021
Colaboradores Sindicalizados	911	664
Porcentaje de Sindicalización	79,9%	74,4%





Desarollo y capacitación

Horas de capacitación por género

	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Total de horas capacitación	15.276	21.093	36.369	21.647	34.459	56.106
Promedio de horas de capacitación	37,3	28,9	31,9	63,7	62,4	62,9

Horas de capacitación por cargo

Cargo	2020		2021	
	Horas capacitación	Promedio de horas por cargo	Horas capacitación	Promedio de horas por cargo
Alta Gerencia	4	0,3	24	1,4
Gerencia	1.238	72,8	3.170	186,5
Jefatura	3.631	71,2	4.615	76,9
Profesionales	28.003	217,1	8.955	149,3
Administrativos	3.364	23,2	27.633	253,5
Auxiliares	0	0	0	0
Fuerza de Ventas	130	0,2	11.710	21,9

Tabla de contenidos por Estandár

Compendio de Normas Superintendencia de Pensiones

Libro IV, Título VII, Letra D. Capítulo V. Memoria Anual

Código	Tema	Indicador	Página	MUbicación dentro de la Memoria
SP 1	Índice	Se debe presentar, como primera página, un índice de la información contenida en la memoria.	2	**Contenidos**
SP 2	**Indicación del ejercicio que se informa**	Debe dejarse constancia en la memoria anual, del número y fecha del acta de Directorio donde se acordó su aprobación y el nombre y apellido de los directores que concurrieron al acuerdo, como el año al que corresponde la memoria.	11	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** Nuestra primera memoria integrada
SP 3	**Identificación de la Administradora**	(i) Identificación básica, (ii) Documentos constitutivos, (ii) Direcciones.	20 y 115	**Somos AFP PlanVital** Nuestra Compañía **Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio / Omnicanalidad / Sucursales
SP 4	**Propiedad y Control de la Administradora**	Presentar una lista de los 12 mayores accionistas.	123	**Creando valor para nuestros Accionistas** Propiedad y Control de la Sociedad
SP 5	**Administración y Personal**	Descripción breve de cómo está organizada la administración interna de la entidad, en lo posible en forma esquemática.	46	**Nuestra Gobernanza** Directorio Estructura del Gobierno Corporativo Estructura Organizacional **Creando valor para nuestros Colaboradores** Nuestras Personas **Anexos** Tablas resumen Colaboradores
SP 6	**Remuneraciones**	Deberá señalarse toda remuneración percibida por cada director o administrador en el ejercicio, de acuerdo a una serie de especificaciones.	44	**Nuestra Gobernanza** Remuneraciones del Directorio **Estados Financieros de la Administradora al 31 de diciembre de 2021 y 2020**
SP 7	**Actividades y negocios de la Administradora**	(i) Información histórica de la entidad, (ii) Descripción del sector económico, (iii) Descripción de las actividades y negocios de la Administradora.	26 y 20	**Somos AFP PlanVital** Nuestra Compañía Nuestra Historia Nuestras Marcas **Anexos** Actividades y negocios de la Administradora
SP 8	**Factores de riesgo**	Descripción de los principales factores de riesgo propios de la actividad que, a juicio de los administradores, afecten a la entidad: (i) Políticas de inversión y financiamiento, (ii) Información sobre filiales y coligadas e inversión en otras sociedades.	60	**Nuestra Gobernanza** Gestión de Riesgos **Somos una compañía sostenible** Inversión Responsable **Creando valor para nuestros Accionistas** Información sobre sociedades relacionadas e inversiones en otras sociedades
SP 9	**Utilidad distribuible**	Se debe mostrar en forma esquemática una conciliación entre ganancia del ejercicio y la ganancia distribuible del mismo señalando finalmente el porcentaje repartido como dividendos sobre la ganancia distribuible.	124	**Creando valor para nuestros Accionistas** Política de Dividendos y Utilidad Distribuible
SP 10	**Política de dividendos**	Se debe explicar la política de reparto de dividendos y/o utilidades, según corresponda, que piensa seguir la administración de la entidad para los próximos años, de acuerdo a una serie de especificaciones.	124	**Creando valor para nuestros Accionistas** Política de Dividendos y Utilidad Distribuible
SP 11	**Información sobre hechos relevantes o esenciales**	Debe incluirse un resumen de los hechos esenciales o relevantes divulgados por la entidad durante el período anual, indicando los efectos que ellos han tenido o puedan tener en la marcha de la entidad, en sus valores o en la oferta de ellos, de acuerdo a una serie de especificaciones.	30	**Somos AFP PlanVital** Información sobre Hechos Relevantes o Esenciales informada a la Comisión del Mercado Financiero
SP 12	**Síntesis de comentarios y proposiciones de los accionistas**	Debe incluirse una síntesis fiel de los comentarios y proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales formulados por los accionistas, de acuerdo a lo prescrito en el inciso 3° del artículo 74 de la Ley N° 18.046.	40	**Nuestra Gobernanza** Informe anual del Comité de Directores

Código	Tema	Indicador	Página	MUbicación dentro de la Memoria
SP 13	Informes financieros	Se debe presentar los estados financieros auditados de la Administradora y de los Fondos de Pensiones, de acuerdo a una serie de especificaciones.	158	**Estados Financieros** Estados Financieros de la Administradora al 31 de diciembre de 2021 y 2020 Estados financieros de los Fondos de Pensiones al 31 de diciembre de 2021 y 2020
SP 14	Situación de los Fondos de Pensiones	La memoria anual debe reflejar fielmente la situación de los Fondos de Pensiones que la Sociedad administra, de acuerdo a una serie de especificaciones.	97	**Somos una Compañía sostenible** Situación de los Fondos de Pensiones
SP 15	Declaración de responsabilidad	Debe estamparse una declaración jurada de responsabilidad respecto de la veracidad de toda la información incorporada en la memoria anual, de acuerdo a una serie de especificaciones.	194	**Declaración de Responsabilidad**



Tabla de Contenidos GRI

Contenidos generales

Código	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria	ODS asociado
GRI 102: Contenidos generales 2016				
Perfil de la organización				
102-1	Nombre de la organización.	20	**Somos AFP PlanVital** Nuestra Compañía	
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios.	20, 24 y 106	**Somos AFP PlanVital** Nuestra Compañía Nuestras marcas **Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio / Omnicanalidad / Sucursales	
102-3	Ubicación de la sede principal de la organización.	20	**Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio Sucursales	
102-4	Ubicación de las operaciones.	115	**Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio Sucursales	
102-5	Propiedad y forma jurídica.	20	**Somos AFP PlanVital** Nuestra Compañía **Creando valor para nuestros Accionistas** Propiedad y Control de la Sociedad	
102-6	Mercados servidos.	111 y 115	**Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio / Omnicanalidad / Sucursales	
102-7	Tamaño de la organización.	8	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** PlanVital en una mirada	8
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores.	130 y 165	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Nuestras Personas **Anexos** Tablas resumen colaboradores	8
102-9	Cadena de suministro.	143	**Creando valor para nuestros Proveedores** Nuestros proveedores	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	-	No hubo.	
102-11	Principio o enfoque de precaución.	106 y 150	**Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio	16

Código	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria	ODS asociado
102-12	Iniciativas externas.	78	**Somos una Compañía sostenible** Organizaciones en las que participamos y principios a los que adherimos	**16**
102-13	Afiliación a asociaciones.	78	**Somos una Compañía sostenible** Organizaciones en las que participamos y principios a los que adherimos	**16**
Estrategia				
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.	6 y 16	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** Carta del Presidente del Directorio Mensaje de Bienvenida de nuestro CEO	
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades.	104	**Creación de valor para nuestros grupos de interés** Cómo creamos valor	
Ética e integridad				
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta.	21 y 48	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento	**16**
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	48	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento	**16**
Gobernanza				
102-18	Estructura de gobernanza.	35	**Nuestra Gobernanza** Directorio	
102-19	Delegación de autoridad.	46	**Nuestra Gobernanza** Directorio	
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	36 y 38	**Nuestra Gobernanza** Directorio	**5 y 16**
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno.	36	**Nuestra Gobernanza** Directorio	**16**
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	38	**Somos AFP PlanVital** Información sobre Hechos Relevantes o Esenciales informada a la Comisión del Mercado Financiero	**5 y 16**
102-25	Conflictos de intereses.	53	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento	**16**
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia.	35	**Nuestra Gobernanza** Directorio	
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	38	**Nuestra Gobernanza** Directorio	

Código	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria	ODS asociado
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	64	**Somos una Compañía sostenible** Enfoque de sostenibilidad	**16**
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	56	**Nuestra Gobernanza** Gestión de Riesgos	**8**
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales.	64	**Somos una Compañía sostenible** Enfoque de sostenibilidad	
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad.	194	**Declaración de Responsabilidad**	
102-35	Políticas de remuneración.	44	**Nuestra Gobernanza** Directorio Remuneraciones	
102-36	Proceso para determinar la remuneración.	44	**Nuestra Gobernanza** Directorio Remuneraciones	
Participación de los grupos de interés				
102-40	Lista de grupos de interés.	72	**Somos una Compañía sostenible** Grupos de interés	
102-41	Acuerdos de negociación colectiva.	135	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Cultura organizacional participativa e inclusiva / Relaciones laborales	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés.	73	**Somos una Compañía sostenible** Grupos de interés	
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés.	74	**Somos una Compañía sostenible** Grupos de interés	
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados.	75	**Somos una Compañía sostenible** Grupos de interés	
Práctica de presentación de informes				
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	160	**Estados Financieros** Estados Financieros de la Administradora al 31 de diciembre de 2021 y 2020	
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema.	12	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** Nuestra primera memoria integrada	
102-47	Listado de temas materiales.	13	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** Definición de Contenidos y materialidad	
102-48	Reexpresión de la información.	-	No hubo.	

Código	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria	ODS asociado
102-49	Cambios en la elaboración de informes.	-	No hubo.	
102-50	Periodo objeto del informe.	11	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** Nuestra primera memoria integrada	
102-51	Fecha del último informe.	11	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** Nuestra primera memoria integrada	
102-52	Ciclo de elaboración de informes.	11	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** Nuestra primera memoria integrada	
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	196	**Créditos**	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.	11	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** Nuestra primera memoria integrada	
102-55	Índice de contenidos GRI.	175	**Anexos** Tabla de Contenidos GRI	
102-56	Verificación externa.	11	**Bienvenidos a nuestra primera Memoria Integrada** Nuestra primera memoria integrada	



Enfoques de gestión

Tema	Códigos	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria / Comentario
1 Clientes: Convertirnos en Lifetime Partner de nuestros Clientes				
Satisfacción de Clientes	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	116	**Creando valor para nuestros Clientes** Calidad del servicio / Satisfacción de Cliente
Información trasparente y justa para clientes	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	117	**Creando valor para nuestros Clientes** Información transparente y asesoramiento justo para los clientes
Transformación Digital	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	119	**Creando valor para nuestros Clientes** Transformación Digital
Inversión Responsable	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	84	**Somos una Compañía sostenible** Inversión Responsable
Protección de Datos y Ciberseguridad	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	120	**Creando valor para nuestros Clientes** Protección de datos y Ciberseguridad
2 Gobernanza: Contar con un Gobierno Corporativo enfocado en el Bien Común				
Gestión de riesgos	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestió	56	**Nuestra Gobernanza** Gestión de Riesgos
Ética y Cumplimiento	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	48	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento

Tema	Códigos	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria / Comentario
3 Colaboradores: Empoderar a nuestros Equipos				
Desarrollo y Capacitación	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	135	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Desarrollo y Capacitación
Diversidad e Inclusión	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	130	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Diversidad e inclusión
Cultura organizacional	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	134	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Cultura organizacional participativa e inclusiva
Nuevas formas de trabajar	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	134	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Cultura organizacional participativa e inclusiva / Nuevas formas de trabajar
4 Proveedores: Crear vínculos de largo plazo con nuestros Proveedores				
Gestión Responsable con Proveedores	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	146	**Creando valor para nuestros Proveedores** Gestión sostenible con nuestros Proveedores
5 Comunidad: Tener un impacto tangible en nuestras Comunidades				
Programa de Desarrollo Social	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	148	**Vivimos en Comunidad** Comunidad Contribución al Desarrollo Social
6 Medio Ambiente: Proteger y mitigar nuestros impactos en el Entorno				
Gestión de Recursos	103-1,103-2, 103-3	Explicación del tema material y su cobertura Enfoque de gestión y sus componentes Evaluación del enfoque de gestión	151	**Vivimos en Comunidad** Medio Ambiente Programa Paperless

Contenidos Específicos

Código	Tema	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria / Comentario	ODS asociado
201-1	**Desempeño económico**	Valor económico directo generado y distribuido.	156	**Desempeño Económico y Financiero** Valor económico generado y distribuido	8
201-3		Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.	138	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Calidad de vida	
201-4		Asistencia financiera recibida del gobierno.	-	En 2021 la asistencia financiera recibida del gobierno ascendió a la suma de $153 millones por conceto de credito por donaciones y franquicia SENCE.	
202-1	**Presencia en el Mercado**	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	-	El colaborador que menos gana en nuestra Compañía recibe un sueldo superior en 1,4 veces al mínimo establecido por el Estado.	5 y 8
202-2	**Impactos económicos indirectos**	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	148	**Vivimos en comunidad Comunidad** Contribución al Desarrollo Social	
203-2		Impactos económicos indirectos significativos.	106 y 28	**Creando valor para nuestros Clientes** Somos PlanVital Marco regulatorio y marco legislativo	5 y 8
204-1	**Prácticas de Adquisiciones**	Proporción de gasto en proveedores locales.	144	**Creando valor para nuestros Proveedores** Adquisiciones responsables	
205-1	**Anticorrupción**	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.	51	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento	16
205-2		Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	54	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento	16
205-3		Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	51	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento	16
206-1	**Competencia desleal**	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	52	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento	16

Código	Tema	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria / Comentario	ODS asociado
207-1	**Materiales**	Materiales utilizados por peso o volumen.	151	**Vivimos en comunidad** Medio Ambiente Programa Paperless	8
207-2		Insumos reciclados.	151	**Vivimos en comunidad** Medio Ambiente Programa Paperless	8
401-1	**Empleo**	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	167	**Anexos** Tablas resumen Colaboradores	8
401-2		Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	-	Los beneficios son para aquellos trabajadores con contrato indefinido y que están afiliados a Bienestar.	8
401-3		Permiso parental.	-	En 2021, 30 colaboradores tuvieron permiso parental. De los cuales 25 eran mujeres y 5 hombres. Con una tasa de reincorparación al trabajo del 100%.	5 y 8
402-1	**Relaciones Trabajador - Empresa**	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	135	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Cultura organizacional participativa e inclusiva / Relaciones laborales	8
403-1	**Salud y seguridad en el trabajo**	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	138	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	5 y 8
403-2		Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigaciones de accidentes.	138	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	8
403-3		Servicios de salud en el trabajo.	138	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	8
403-4		Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	139	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	8 y 16
403-5		Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	140	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	8
403-6		Fomento de la salud de los trabajadores.	140	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	8
403-7		Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.	138	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	8
403-8		Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.	138	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	8
403-9		Lesiones por accidente laboral.	139	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	8 y 16
403-10		Dolencias y enfermedades laborales.	139	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Salud y seguridad laboral	8 y 16
404-1	**Formación y Enseñanza**	Media de horas de formación al año por empleado.	137	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Desarrollo y capacitación	4, 5 y 8
404-2		Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	137	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Calidad de vida	5 y 8
404-3		Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	136	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Desarrollo y capacitación	5 y 8
405-1	**Diversidad e igualdad de oportunidades**	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	36 y 131	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Diversidad e inclusión	5 y 8
406-1	**No discriminación**	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	50	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento	5 y 8
407-1	**Libertad de asociación y negociación colectiva**	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.	130	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Relaciones laborales	8
408-1	**Trabajo infantil**	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.	130	**Creando valor para nuestros Colaboradores**	8 y 16
409-1	**Trabajo forzoso u obligatorio**	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	130	**Creando valor para nuestros Colaboradores**	8

Código	Tema	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria / Comentario	ODS asociado
413-1	**Comunidades locales**	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	148	**Vivimos en comunidad** **Comunidad** Contribución al Desarrollo Social	
414-1	**Salud y seguridad de los clientes**	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.	120	**Creando valor para nuestros Clientes** Protección de datos y Ciberseguridad	5, 8 y 16
416-2		Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.	-	No hubo.	5 y 8
417-1	**Marketing y etiquetado**	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.	117	**Creando valor para nuestros Clientes** Información transparente y asesoramiento justo para los clientes	
417-2		Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios.	-	No hubo.	16
417-3		Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing.	-	No hubo.	16
418-1	**Privacidad del cliente**	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	-	No hubo.	16
419-1	**Cumplimiento socioeconómico**	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	160	**Estados Financieros** Estados Financieros de la Administradora al 31 de diciembre de 2021 y 2020	16

Índice SASB

Código	Tema	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria / Comentario	ODS asociado
FN-AC-270a.1	**Información transparente y asesoramiento justo para los clientes**	Número y (2) porcentaje de empleados cubiertos con un historial de investigaciones relacionadas con inversiones, reclamaciones del consumidor, litigios civiles privados u otros procedimientos regulatorios.	-	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Cultura organizacional participativa e inclusiva/ Buenas prácticas laborales	16
FN-AC-270a.2		Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con el marketing y la comunicación de información relacionada con productos financieros a clientes nuevos y antiguos.	-	No hubo.	16
FN-AC-270a.3		Descripción del enfoque para informar a los clientes sobre los productos y servicios.	106	**Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio	8
FN-AC-330a.1	**Diversidad e inclusión entre los empleados**	Porcentaje de representación de géneros y grupos raciales/étnicos en (1) la dirección ejecutiva, (2) la dirección no ejecutiva, (3) los profesionales y (4) todos los demás empleados.	130 y 165	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Nuestras Personas Diversidad e inclusión **Anexos** Tablas resumen Colaboradores	5
FN-AC-410a.1	**Incorporación de factores ambientales, sociales y de gestión corporativa en el asesoramiento y la gestión de inversiones**	Cantidad de activos en gestión, por clase de activos, que emplean (1) integración de temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG), (2) inversión temática en sostenibilidad, y (3) screening.	94	**Somos una Compañía sostenible** Inversión Responsable	16
FN-AC-410a.2		Descripción del enfoque para la incorporación de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos y estrategias de inversión y / o gestión de patrimonio.	85	**Somos una Compañía sostenible** Inversión Responsable	16
FN-AC-410a.3		Descripción de las políticas y procedimientos de voto por poder y participación de participadas.	91	**Somos una Compañía sostenible** Inversión Responsable	

Código	Tema	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria / Comentario	ODS asociado
FN-AC-510a.1	**Ética empresarial**	Cantidad total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con fraude, uso de información privilegiada, comportamiento antimonopolio, anticompetitivo, manipulación del mercado, negligencia u otras leyes o regulaciones relacionadas con la industria financiera.	-	No hubo.	16
FN-AC-510a.2	**Gestión del riesgo sistémico**	Descripción de las políticas y los procedimientos de denuncia de irregularidades.	50	**Nuestra Gobernanza** Ética y Cumplimiento	16
FN-AC-550a.1		Porcentaje de activos de fondo de composición abierta gestionados por categoría de clasificación de liquidez.	97	**Somos una Compañía sostenible** Inversión Responsable	
FN-AC-550a.2		Descripción del enfoque para la incorporación de programas de gestión del riesgo de liquidez en la estrategia de la cartera y la gestión del riesgo de rescate.	56	**Nuestra Gobernanza** Gestión de Riesgos	
FN-AC-550a.3		Riesgo total frente a las operaciones de financiación de valores.	56	**Nuestra Gobernanza** Gestión de Riesgos	
FN-AC-000.A	**Métricas de la actividad**	(1) Total de activos registrados y (2) total de activos gestionados no registrados (AUM).	92	**Somos una Compañía sostenible** Inversión Responsable	
FN-AC-000.B		Total de activos bajo custodia y supervisión.	92	**Somos una Compañía sostenible** Inversión Responsable	

Indicadores propios

Código	Tema	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria / Comentario	ODS asociado
PV1-1	**Gestión de clientes**	Número de pensionados bancarizados.	109	**Creando valor para nuestros Clientes** Nuestros clientes	8
PV1-2		Número de sucursales remodeladas.	112	**Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio / Omnicanalidad / Sucursales	8
PV2	**Omnicanalidad**	Número de atenciones recibidas por los distintos canales.	111	**Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio / Omnicanalidad	8
PV3-1	**Satisfacción del clientes**	Resultado NPS.	116	**Creando valor para nuestros Clientes** Calidad del servicio	8
PV3-2	**Satisfacción del clientes**	Tasa de reclamos.	117	**Creando valor para nuestros Clientes** Calidad del servicio	8
PV4	**Educación previsional**	Número de visitas al blog "Tu Guía Vital".	111	**Creando valor para nuestros Clientes** El cliente al centro de nuestro negocio / Omnicanalidad	4 y 8
PV5-1	**Transformación digital**	Avances en el periodo 2021 en relación a la transformación digital.	119	**Creando valor para nuestros Clientes** Transformación Digital	8
PV5-2		Avances en el periodo 2021 en relación a la eficiencia y automatización.	100	**Somos una Compañía sostenible** Operamos de forma sostenible	8
PV6-1	**Clima laboral**	Resultados obtenidos en la encuesta de clima laboral.	134	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Cultura organizacional participativa e inclusiva	8
PV6-2		Acciones realizadas para lograr un buen clima laboral.	134	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Cultura organizacional participativa e inclusiva	8

Código	Tema	Indicador	Página	Ubicación dentro de la Memoria / Comentario	ODS asociado
PV7	**Diversidad e Inclusión**	Avances periodo 2021 del programa de Diversidad e Inclusión.	130	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Desarrollo y capacitación	5
PV8	**Desarrollo y Capacitación**	Trabajadores ascendidos por concurso interno u otro mecanismo por cargo y género.	136	**Creando valor para nuestros Colaboradores** Diversidad e inclusión	5
PV9	**Operación responsable**	Avances en el periodo 2021 en relación a la excelencia operacional.	101	**Somos una Compañía sostenible** Operamos de forma sostenible	8
PV10-1	**Gestión de proveedores**	Número total de proveedores.	143	**Creando valor para nuestros Proveedores** Nuestros proveedores	8
PV10-2		Avances en el periodo 2021 en relación a la gestión con proveedores.	144	**Creando valor para nuestros Proveedores** Gestión sostenible con nuestros proveedores	8
PV11	**Pago de proveedores**	Número de días promedio de pago a proveedores.	145	**Creando valor para nuestros Proveedores** Adquisiciones responsables	8



Glosario



AFP: Administradora de Fondos de Pensiones
Activo financiero: Es un instrumento financiero que otorga a su comprador el derecho a recibir ingresos futuros por parte del vendedor. Es decir, es un derecho sobre los activos reales del emisor y el efectivo que generen.
Afiliación: Es la relación jurídica entre una o un trabajador y el sistema previsional de capitalización individual en una AFP. La afiliación es obligatoria y se mantiene durante toda la vida laboral activa de la persona, hasta el momento en que se pensiona.
Afiliado Dependiente: Es toda persona natural que tiene un Contrato de Trabajo y que, por la prestación de sus servicios, recibe una remuneración por parte de su empleador. Es él quien descuenta todos los meses de su sueldo, el aporte o cotización, y lo deposita en su AFP, con el objetivo de asegurar su pensión en el futuro.
Afiliado Independiente: Es toda persona natural, que ejerce una actividad mediante la cual obtiene rentas y que no está subordinada a un empleador y realiza el pago de sus cotizaciones de forma independiente.
Afiliado Voluntario: Cualquier persona puede abrir una cuenta de capitalización individual voluntaria en una AFP, aunque no tenga un trabajo remunerado.
Ahorro Previsional Voluntario (APV): Es un producto de ahorro complementario a tu ahorro en la cuenta de cotización obligatoria, cuyo objetivo principal es aumentar el monto de la pensión o compensar períodos no cotizados.
Asset Class: Se refiere a un grupo de instrumentos financieros que poseen similares características y se comportan de manera similar en el mercado se encuentran sujetos a las mismas regulaciones.
Benchmark: Se refiere a la técnica utilizada para medir el rendimiento de un sistema o de un componente de este en comparación con el sistema y/o índice de referencia y se traduce en la comparación del desempeño a través de métricas por distintas variables, indicadores y/o coeficientes que puedan ser comunes dentro del sistema a revisar.
Cartera de Inversiones: Los fondos de pensiones se invierten en distintos instrumentos financieros de renta fija y renta variable, los cuales se diferencian entre sí por el riesgo y rentabilidad esperada. Estos instrumentos están distribuidos en distintos sectores económicos y en distintos mercados (nacionales e internacionales), con el fin de equilibrar las fluctuaciones que puedan tener las inversiones.
Capitales: Son inventarios de valor que aumentan, disminuyen o se transforman a través de las actividades y salidas de la organización. Por ejemplo, el capital financiero de una organización se incrementa cuando se obtiene un beneficio, y la calidad de su capital humano mejora cuando los empleados están mejor capacitados. Los capitales se clasifican de acuerdo al Marco <IR> como:

1. **Capital financiero:** es el conjunto de fondos que está disponible para una organización para su uso en la producción de bienes o la prestación de servicios, obtenidos a través de financiamiento, como deuda, capital o donaciones, o generados a través de operaciones o inversiones;
2. **Capital manufacturado:** objetos físicos manufacturados (a diferencia de los objetos físicos naturales) que están a disposición de una organización para su uso en la producción de bienes o la prestación de servicios.
3. **Capital intelectual:** intangibles organizacionales basados en el conocimiento.
4. **Capital humano:** las competencias, capacidades y experiencia de las personas, y sus motivaciones para innovar.
5. **Capital social y de relaciones:** normas compartidas, y valores y conductas comunes o relaciones con grupos de interés clave, y la confianza y la voluntad de participar en una organización que ha desarrollado y se esfuerza por construir y proteger su relación con grupos de interés externos o intangibles asociados a la marca y la reputación que una organización ha desarrollado o intangibles asociados a la marca y la reputación que una organización ha desarrollado.
6. **Capital natural:** todos los recursos y procesos ambientales renovables y no renovables que proporcionan bienes o servicios que apoyan la prosperidad pasada, actual o futura de una organización.

Comisión: Las AFP cobran a las y los afiliados una comisión por la gestión de administración que realizan de la cuenta de capitalización individual obligatoria que tiene esa persona en la AFP. Por ley, esa comisión se aplica como un porcentaje de la remuneración o la renta imponible de la o el trabajador.
Cuenta de Ahorro de Indemnización: Los empleadores que contraten a un trabajador puertas adentro deberán pagar mensualmente el 4,11% de la remuneración imponible a la AFP.
Cuenta de Ahorro Previsional Voluntario colectivo: El empleador y la AFP firman un contrato donde se establece el monto de ahorro mensual al que se compromete él y sus trabajadores. En este sentido, la AFP cobra una comisión mensual por la administración del saldo y una suma fija por la transferencia de los depósitos.
Cuenta de Ahorro Voluntario o Cuenta 2: Es una cuenta de ahorro que se puede abrir en la AFP en que la persona está afiliada y cuyos recursos pueden ser retirados en cualquier momento (hasta 24 giros en un año). Los recursos de esta cuenta no tienen el carácter de cotizaciones previsionales, pero si se destinan únicamente para la pensión, el Estado otorga incentivos como bonos o beneficios tributarios.
Cuenta de Capitalización Individual Obligatoria: El trabajador todos los meses entrega el 10% de su remuneración imponible para el pago de sus cotizaciones. Adicionalmente a ese porcentaje se cobra también el 1,16%, que corresponde a la administración de los ahorros.
Decreto de Ley N° 3.500, de 1980: Fija el régimen de previsión social derivado de la capitalización individual y establece nuevo sistema de pensiones. promulgada el 4 de noviembre de 1980 y publicada el 13 de noviembre de 1980.
Equal pay gap: Diferencia entre el salario base medio de las mujeres y los hombres con los mismos roles, comparando mujeres y hombres que pertenecen a la misma función laboral y nivel organizativo. Se calcula aplicando una metodología común del Grupo como porcentaje de la diferencia entre el salario de las mujeres menos el salario de los hombres, en el mismo cargo, dividido por el salario de los hombres. Si el resultado es positivo, la brecha muestra que el género femenino es el más compensado; viceversa, si el resultado es negativo, la brecha muestra que el género masculino es el más compensado.
Encaje: Con el objeto de garantizar la rentabilidad mínima de los Fondos de Pensiones, a que se refiere el artículo 37 del D.L. Nº 3.500 de 1980, en conformidad con el artículo 40 del mismo cuerpo legal, la Administradora debe mantener un activo denominado Encaje en cada Tipo de Fondo que administre, equivalente al uno por ciento (1%) del Fondo de Pensiones, el cual deberá mantenerse invertido en cuotas de éste. Esta inversión se valorará multiplicando el número de cuotas equivalentes por cada Fondo y el valor de cierre que éstas tengan el día en que corresponda entregar la información.
Entorno externo: De acuerdo con el Consejo Internacional de Reporting Integrado (IIRC por sus siglas en inglés) son factores significativos que afectan al entorno externo incluyendo aspectos legales, comerciales, sociales, ambientales y políticos, impactando en la habilidad de la organización para crear valor en el corto, medio y largo plazo. Dichos factores pueden afectar directa o indirectamente a la organización (p.ej. influenciando la disponibilidad, calidad y accesibilidad de un capital que la organización usa o afecta).
Factores ASG: Conocido como “ESG” (environmental, social and governance) por sus siglas en inglés. El acrónimo ASG alude a los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza de una empresa. Los aspectos ambientales comprenden aquellos impactos directos que una compañía puede ocasionar en el ambiente y su capacidad para manejarlos o mitigarlos. Cabe mencionar, a modo de ejemplo, la gestión de los recursos naturales, la prevención de la contaminación, adaptación y mitigación al cambio climático. Por su parte, los aspectos sociales abarcan el manejo de las relaciones de la compañía con sus empleados, clientes y proveedores, como también las relaciones con la comunidad. En cuanto a los aspectos de gobernanza, incluyen las cuestiones vinculadas al liderazgo, controles internos, auditorías, derecho de los accionistas de la compañía, entre otros.

Fondos de Pensiones: Los trabajadores cotizan en sus cuentas de capitalización individual obligatoria en una administradora de fondos de pensiones (AFP), la cual invierte esos ahorros previsionales de las personas para obtener una rentabilidad, es decir, para aumentar esos recursos. La inversión se realiza según un esquema de multifondos que consiste en cinco tipos de fondos de pensiones (A, B, C, D y E), los cuales se diferencian por el tipo de inversiones que pueden efectuar y el perfil de los afiliados pudiendo elegir uno o dos de los cinco multifondos. Cada fondo está invertido en instrumentos de renta fija e instrumentos de renta variable. Los distintos tipos de Fondos de Pensiones se diferencian por la proporción de sus recursos invertidos en títulos financieros de renta variable, los cuales se caracterizan por tener un mayor riesgo y una mayor rentabilidad esperada.

El Fondo A, tiene una mayor proporción de sus inversiones en renta variable, la que va disminuyendo progresivamente en el Fondo B, Fondo C, Fondo D y Fondo E.

- **Fondo A:** Más riesgoso. Inversiones a largo plazo, conscientes de las ganancias y pérdidas que podrían ocurrir.
- **Fondo B:** Riesgoso. Riesgoso aunque en menor medida que el fondo A.
- **Fondo C:** Intermedio. Opción equilibrada entre rentabilidad y riesgo.
- **Fondo D:** Conservador. Inversiones a corto plazo, menores pérdidas posibles.
- **Fondo E:** Más conservador. Inversiones a corto plazo, que quieran arriesgarse lo mínimo posible.

Fondos Riesgosos: Se recomiendan para personas más jóvenes ya que obtienen mayor rentabilidad en el largo plazo, y pueden recuperarse de las crisis es del mercado, gracias a su mayor inversión en renta variable.
Fondos Conservadores: La ley recomienda estos fondos a personas que están a 10 o menos años de pensionarse, a fin de cuidar sus ahorros de los riesgos de mercado, por su menor inversión en renta variable.
Grupos de interés: Aquellos grupos o individuos que razonablemente se pueden esperar a ser afectados de modo significativo por las actividades de negocio, los productos o los resultados de una empresa, o de sus acciones razonablemente se puede esperar que afecten significativamente la capacidad de la organización para crear valor a través del el tiempo.
Huella de Carbono: Es el cálculo de las emisiones de CO2 y otros gases de efecto invernadero, que se producen a lo largo del ciclo de vida de un producto. En otras palabras, es la cantidad de gases de efecto invernadero resultante de la producción de un producto.

Reporte Integrado (IR): Se define según el Consejo Internacional de Reporte Integrado (IIRC por sus siglas en inglés) como una comunicación concisa acerca de cómo la estrategia de una organización, su gobierno corporativo, desempeño y perspectivas, en el contexto del entorno, la conducen a crear valor en el corto, mediano y largo plazo.
Instrumento Derivado: Se refiere a un instrumento financiero cuyo precio depende (o deriva) del precio de otro activo al que se denomina subyacente (o activo objeto).
Juntas Extraordinarias de Accionistas: Corresponden a instancias que pueden celebrarse en cualquier tiempo, cuando así lo exijan las necesidades sociales, para decidir respecto de cualquier materia que la ley o los estatutos entreguen al conocimiento de las juntas de accionistas, y siempre que tales materias se señalen en la citación correspondiente.
Juntas Ordinarias de Accionistas: Es una instancia para decidir respecto de las materias propias de conocimiento de dicha Junta, su realización tiene una periodicidad anual, en este tipo de Junta de Accionistas se tratan principalmente las siguientes temáticas: examinar y pronunciarse sobre la memoria anual, Balance y Estados Financieros de la sociedad; distribución de utilidades del ejercicio y, en especial, el reparto de dividendos; elección o revocación del directorio, liquidadores y de los fiscalizadores de la administración, para el próximo período; Designación de los auditores externos de la sociedad para el próximo periodo, entre otras.
Norma ISO:9001: Norma internacional que se centra en todos los elementos de la gestión de la calidad con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo que le permita administrar y mejorar la calidad de sus productos o servicios. Es la base del Sistema de Gestión de la Calidad – SGC.
Performance Attribution: Se refiere a un conjunto de técnicas cuyo objetivo es determinar por qué el performance o rendimiento de un portafolio difiere con su índice de referencia o Benchmark.
Programa Mis Beneficios: es una iniciativa conjunta de las AFP de Chile que busca traspasar beneficios a más de 10 millones de afiliados y pensionados, agrupados en siete categorías: Gastronomía, Compras, Tiempo Libre, Belleza y Bienestar, Salud, Servicios y Exclusivo Pensionados.
Renta fija: Es un tipo de inversión formada por todos los activos financieros en los que el emisor está obligado a realizar pagos en una cantidad y en un período de tiempo previamente establecidos.
Renta variable: Es un tipo de inversión formada por todos aquellos activos financieros en los que la rentabilidad es incierta. Es decir, la rentabilidad no está garantizada ni la devolución del capital invertido ni la rentabilidad del activo.
Rentabilidad: Es el resultado obtenido entre ganancia y pérdida de los fondos de pensiones producto de sus inversiones en el mercado nacional e internacional.

Tipos de rentabilidades:

- **Rentabilidad Mínima:** Los fondos proporcionan una mínima rentabilidad, que se calcula en base a la rentabilidad promedio de los últimos 12 meses.
- **Rentabilidad real de la Cuenta Obligatoria:** Es el resultado de rentabilidad real de la cuota del fondo después de descontar la cotización adicional por comisión y el seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS).
- **Rentabilidad real de la cuota del fondo:** Ganancia o pérdida de las inversiones en un tiempo determinado.

Sistema de AFP: El sistema de capitalización individual obligatoria consiste en que las y los trabajadores deben depositar cada mes un porcentaje de su remuneración, sueldo o ingreso imponible en una cuenta personal en una AFP. Esos recursos tienen como objetivo financiar la pensión futura que recibirá la persona en la etapa de retiro y, en caso de fallecimiento, una pensión de sobrevivencia para sus beneficiarios.
Tracking Error: Se refiere a la técnica de medición de la diferencia de rentabilidad entre una determinada cartera o fondo y su índice de referencia o benchmark, muestra la volatilidad de la diferencia de rentabilidad.
Valor cuota: Es una unidad en pesos con la que se miden los ahorros en los fondos de pensiones (A, B, C, D y E). Los valores cuotas cambian diariamente y su aumento o disminución determina la rentabilidad de los ahorros.
Value at Risk (VaR): El VaR o Valor en Riesgo mide la máxima pérdida esperada en un intervalo de tiempo determinado, bajo condiciones normales del mercado y ante un nivel de confianza dado.
Vehículos de inversión: Se refiere a los fondos mutuos, fondos de inversión, fondos de inversión de capital extranjero y títulos representativos de índices financieros en los cuales los fondos de pensiones pueden realizar inversiones indirectas.



AFP PlanVital
Una compañía GENERALI

APROBACION DE LA PRESENTE MEMORIA

La presente memoria correspondiente al ejercicio anual 2021, fue aprobada en sesión de directorio de A.F.P. Planvital S.A. por la unanimidad de los directores asistentes, quienes declararon bajo juramento que la información que en ella se contiene se ajusta a la verdad y firman a continuación.

Alfredo Francesco Luigi Orelli	X2202539	Presidente	Alfredo Orelli
Oscar Spoerer Varela	7.267.801-K	Director	Firmado con firma electrónica avanzada por OSCAR ANDRES SPOERER VARELA Fecha: 2022.04.11 17:00:30 -0400
Andrea Rabusin	YB1062050	Director	Andrea Rabusin
Javier Marin Estévez	AAJ684726	Director	Javier Marin Estevez Digitally signed by Javier Marin Estevez Date: 2022.04.12 08:34:23 -02'00'
Cristián Pizarro Goicoechea	6.750.984-6	Director	CRISTIAN MARCEL PIZARRO GOICOECHEA 2022.04.11 17:26:13 -04'00'
Lorenzo Ioan	YB0201784	Director	Lorenzo Ioan Digitally signed by Lorenzo Ioan Date: 2022.04.12 07:17:28 +02'00'
Federico Morosi	YA8899932	Director	Federico Morosi Digitally signed by Federico Morosi Date: 2022.04.12 10:56:40 +02'00'
Mario García Arias	PAD004324	Director	GARCIA ARIAS MARIO - 00389541J Firmado digitalmente por GARCIA ARIAS MARIO - 00389541J Fecha: 2022.04.11 23:45:26 +02'00'
Andrea Battini	26.772.212-9	Gerente General	Andrea Battini Firmado digitalmente por Andrea Battini Fecha: 2022.04.11 16:11:41 -04'00'



Créditos

CONTACTO
Para realizar comentarios o consultas acerca de la Memoria Integrada de AFP PlanVital dirigirlas a la Gerencia de Personas y Organización:

Juan Antonio García
Gerente de Personas y Organización
✉ sostenibilidad@planvital.cl

CONTENIDOS
Gina Rabajille Asesorías en Comunicación y RS
www.ginarabajille.cl

DISEÑO
Openart
www.openart.cl

FOTOGRAFÍAS
Banco de imágenes AFP PlanVital